

**IMPLEMENTASI SISTEM UPAH TERHADAP KARYAWAN
KONVEKSI DI KECAMATAN BUKIT RAYA PEKANBARU
MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Study Kasus Pada Home Konveksi Surya Pelangi Di Jalan Puyuh Mas)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Dan Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana pada Jurusan Ekonomi Syari'ah (SE. Sy)
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim



OLEH

AHMAD SAIFUL
NIM. 10725000394

**JURUSAN EKONOMI ISLAM
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASI RIAU
PEKANBARU
2013**

ABSTRAK

Skripsi ini mengkaji tentang “**Implementasi Sistem Upah Terhadap Karyawan Konveksi Di Kecamatan Bukit Raya Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Islam**”. Penelitian ini bersifat lapangan yang dilakukan pada Home Konveksi Surya Pelangi Di Jalan Puyuh Mas Kecamatan Bukit Raya Pekanbaru.

Latar belakang masalah penulis mengambil judul ini adalah tentang kebanyakan pengusaha menentukan upah karyawannya dengan mematok jumlah upah yang tetap untuk karyawannya berdasarkan waktu yang telah ditentukan. Seperti : perhari, perminggu dan perbualan. Sedangkan di konveksi ini pemimpinnya menentukan jumlah upahnya berdasarkan jumlah output hasil produksi yang bisa diproduksi oleh masing-masing karyawan tiap harinya.

Adapun masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui sistem upah kerja karyawan dan bagaimana implementasi upah karyawan di home Konveksi Surya Pelangi. Hal ini perlu diteliti, karena sistem upah dan implementasinya sangat berpengaruh dalam meningkatkan produksi penjualan di home Konveksi Surya Pelangi ini.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) di home Konveksi Surya Pelangi. Adapun sumber data yang digunakan adalah sumber data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari lapangan diperoleh dari pekerja/ karyawan yang bekerja di Konveksi Surya Pelangi, sedangkan sumber data sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak-pihak yang terkait serta buku-buku yang terkait dengan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana system upah kerja karyawan dan bagaimana implementasinya. Dengan metode pengumpulan data dengan cara wawancara , observasi, dan studi pustaka. Setelah data terkumpul penulis melakukan analisis data dengan menggunakan metode deskriptif.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem upah pada karyawan menggunakan sistem upah borongan dan bulanan, dan implementasi upah pada karyawan home Konveksi Surya Pelangi disini terkait dengan lima bagian yaitu dipengaruhi oleh lama bekerja, sistem kerja untuk menghasilkan barang produksi

tidak ada batasan, profesionalitas karyawan, proses produksi dan jumlah produksi yang dihasilkan. Secara ekonomi Islam implementasi upah karyawan disini sudah sesuai dengan profesionalitas dalam bekerja dan dalam pemberian upahnya, dapat dijelaskan dalam surat At-Taubah ayat 105 yang menjelaskan tentang bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu. Namun diukur dari ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP) Pekanbaru dibawah Rp. 1.300.000. hal ini disebabkan jumlah bahan baku sangatlah mahal dan bahan jadi yang akan diproduksi sangat minim.

PENGESAHAN PEMBIMBING

ZULFAHMI BUSTAMI M.Ag

**DOSEN FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

No : Nota Dinas

Lamp : -

Hal : Pengajaran Skripsi
Suadara Ahmad Saiful

Pekanbaru, 13 Mei 2013

Kepada Yth,

Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum
Di-

Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan pertunjukan dan bimbingan seperlunya serta mengadakan perbaikan dan perubahan sebagaimana mestinya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi yang berjudul “**Implementasi Sistem Upah terhadap karyawan Konveksi di Kecamatan Bukit Raya Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Study Kasus Pada Home Konveksi Surya Pelangi Di Jalan Puyuh Mas)** yang ditulis oleh Ahmad Saiful telah dapat diajukan sebagai Syarat untuk menempuh ujian guru memperoleh gelah Sarjana Ekonomi Syariah (SE.Sy) pada Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum UIN Suska (Sultan Syarif Kasim) Riau.

Harapan kami semoga dalam waktu dekat saudara Ahmad Saiful tersebut dapat dipanggil dalam sidang munaqasah di Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum UIN Suska Riau.

Demikian harapan kami, mudah-mudahan skripsi ini bermanfaat hendaknya.

Wassalam
Pembimbing

Zulfahmi Bustami M.Ag
NIP : 9710101199703101

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vi
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah	8
C. Rumusan Masalah.....	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
E. Metode Penelitian.....	10
F. Sistematika Penulisan.....	13
 BAB II GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIANA	
A. Sejarah Lahirnya Perusahaan.....	15
B. Visi dan Misi.....	16
C. Tujuan Mendirikan Home Konveksi Surya.....	17
D. Struktur Organisasi.....	18
E. Jumlah Tenaga Kerja dan Jam Kerja.....	18
F. Kelompok Umur yang Bekerja Di Home Surya Konveksi....	20
G. Kelompok Pendidikan Karyawan Home Surya Konveksi.....	20
H. Sistem Pengupahan	20
 BAB III TELAAH PUSTAKA	
A. Pengertian Upah.....	23
B. Dasar Hukum.....	29
C. Bentuk Upah.....	34
D. Perbedaan Tingkat Upah.....	40
E. Pendapat Ulama	43
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Sistem Upah Kerja Karyawan Pada Home Surya Konveksi di Kecamatan Bukit Raya Pekanbaru.....	49
B. Implementasi Upah terhadap Karyawan pada Home Surya Konveksi di Kecamatan Bukit Raya Pekanbaru.....	53
C. Tinjauan Ekonomi Islam terhadap Karyawan pada Home Surya Konveksi di Kecamatan Bukit Raya Pekanbaru	58

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	68
B. Saran.....	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Islam sebagai agama yang lengkap dan universal dengan itu manusia sebagai khalifah dimuka bumi yang diamanahkan oleh Allah dengan tujuan sebaik-baiknya. Dan Islam pun mengatur umatnya dalam setiap perilakunya baik dari perilaku individu sampai dengan kepentingan khalayak banyak dipermukaan bumi ini. Semuanya itu ditentukan berdasarkan ketentuan yang telah baku dalam ajaran Islam. Pada dasarnya setiap yang dilakukan manusia itu boleh selama tidak ada larangan yang melarang sesuatu itu untuk dilakukan. Sesuai dengan firman Allah SWT. Surat al-Fusilat ayat 8 yaitu:

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَهُمْ أَجْرٌ غَيْرُ مَمْنُونٍ

Artinya : “Sesungguhnya orang-orang beriman dan mengerjakan kebaikan, maka bagi mereka adalah upah (pahala) yang tanpa putus.”(QS.Al-Fusilat: 8)¹

Sesuai pendapat imam Ahmad dalam buku yang diterjemahkan oleh Nahdhi berjudul *fikiq muamalah, hukum ekonomi dan bisnis* sebagai berikut :

يَدُلُّ عَلَى دَلِيلٍ تَحْرِيْمِهَا

Artinya : “Pada dasarnya dalam bermuamalah itu boleh kecuali ada dalil yang menunjukkan keharamannya.” (HR. Ahmad)²

Menurut Muhammad Yusuf Musa bahwa muamalah adalah peraturan-peraturan Allah yang harus diikuti dan ditaati dalam hidup bermasyarakat

¹ Mardani, *Ayat-ayat dan Hadis-hadis Ekonomi Syariah*, Jakarta : Rajawali, 2011, hlm. 2

² Imam Abu, Musnad Ahmad (dalam Nahdhi), *fikiq muamalah, hukum ekonomi dan bisnis*, Surabaya : Putra Media Nusantara, 2009, hlm. 21

untuk menjaga kepentingan manusia.³ Berbicara tentang mu'amalah berarti membicarakan hubungan antara manusia dengan manusia dalam kehidupan, yang dapat berubah sesuai dengan perkembangan zaman dan tempat. Bila tidak ada pekerjaan lain, jika akad sudah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai pembayaran dan tidak ada ketentuan penangguhannya, menurut Abu Hanafiah wajib diserahkan upahnya secara berlangsung sesuai dengan manfaat yang diterimanya. Mazhab Maliki, Syafi'i dan Ibnu Hazm membolehkan mengambil upah sesuai dengan imbalan mengajar Alquran dan ilmu-ilmu karena ini termasuk jenis imbalan perbuatan yang diketahui dan dengan tenaga yang diketahui pula.⁴

Upah dalam perbuatan ibadah (ketaatan) seperti shalat, puasa, haji dan membaca Al-Quran diperselisihkan kebolehan oleh para ulama, karena berbeda cara pandangan terhadap pekerjaan-pekerjaan ini. Oleh sebab itu Mazhab Hanafi berpendapat bahwa ijarah dalam perbuatan taat seperti menyewa orang lain untuk sholat, puasa, haji atau membaca al-Quran yang pahalanya dihadiahkan kepada orang tertentu, seperti kepada arwah ibu bapak dari yang menyewa, azam, qomat, dan menjadi imam, haram hukumnya mengambil upah dari pekerjaan tersebut karena Rasulullah Saw. bersabda :

(ماجه)

Artinya :”Bacalah olehmu Alquran dan jangan kamu (cari) makan dengan jalan itu”. (H.R. Ibnu Majah)⁵

³ Abdul Madjid, *Pokok-pokok Fiqih Muamalah dan Hukum Kebendaan dalam Islam*, Bandung: IAIN Sunan Gunung Djati, 1986, hlm. 1.

⁴ *Ibid.*, Hendi Suhendi, hml.120

⁵ Abi Abdillah Muhammad bin Yazid Al-Qazwaini, *Sunan Ibnu Majah*, (Beirut: Dar al-Fikr, 1994), *Kitab al-Rahn*, Juz 2, hlm. 817

Pada dasarnya, produsen pada tatanan ekonomi konvensional tidak memperhatikan istilah halal dan haram. Yang menjadi prioritas kerja mereka adalah memenuhi keinginan pribadi dengan mengumpulkan laba, harta dan uang. Ia tidak mementingkan apakah yang diproduksinya itu bermanfaat atau berbahaya, baik atau buruk, etis atau tidak etis.⁶

Hubungan perusahaan dengan pekerja (karyawan) dibangun di atas sistem kapitalisme, implikasinya pekerja (karyawan) diperas tenaganya tanpa dihargai secara layak oleh para pemodal. Ini terbukti dengan minimnya upah yang mereka terima, upah yang tidak mencukupi kebutuhan hidupnya, belum lagi perlakuan yang tidak etis juga sering terjadi. Dari paradigma tersebut, maka dibutuhkan pula sebuah aturan, ketentuan atau ketetapan yang berkaitan dengan pengupahan yang sesuai dengan aturan Islam yang berlaku dalam bisnis itu sendiri. Upah itu sendiri sudah menjadi ketetapan yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada karyawannya. Dengan upah itu diharapkan karyawan bisa termotivasi meningkatkan kinerjanya dalam memproduksi, sehingga dapat memajukan perusahaan itu sendiri.

Sistem pengupahan biasanya didasarkan pada kepangkatan dan masa kerja. Pangkat seseorang umumnya didasarkan pada tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Dengan kata lain, penentuan gaji pokok pada umumnya didasarkan pada prinsip-prinsip teori *human capital*, yaitu bahwa upah atau gaji seseorang diberikan sebanding dengan tingkat pendidikan dan latihan yang dicapainya. Di samping gaji pokok, pekerja menerima juga berbagai macam

⁶ Yusuf Qardhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, Jakarta:Gema Insani Press, 1997, hml. 117

tunjangan, masing-masing sebagai persentase dari gaji pokok atau jumlah tertentu seperti tunjangan jabatan, tunjangan keluarga dan lain-lain. Jumlah gaji dan tunjangan-tunjangan tersebut dinamakan gaji kotor. Gaji bersih yang diterima adalah gaji kotor yang dikurangi potongan-potongan seperti potongan untuk dana pensiun, asuransi kesehatan dan lain sebagainya. Jumlah gaji bersih ini disebut dengan *take home pay*.⁷

Sistem upah per satuan mengkompensasi pekerja berdasarkan pada output yang dihasilkan oleh pekerja. Sebagai contoh pekerja garmen dibayarkan berdasarkan pada seberapa banyak jumlah celana yang dihasilkan, para tenaga penjual dibayar sesuai dengan besarnya komisi tertentu dari volume penjualannya. Sedangkan kompensasi upah pekerja per jam sangat bergantung kepada jumlah jam kerja yang dialokasikan pekerja dalam pekerjaannya dan tidak berhubungan sama sekali dengan jumlah output yang dihasilkan pekerja. Perusahaan yang memiliki biaya pengawasan yang tinggi jika memberikan tingkat upah per satuan yang kecil kepada pekerja maka hanya sedikit pekerja yang mau menerima upah yang demikian sedikitnya (*low take home salaries*). Sehingga perusahaan yang menghadapi biaya pengawasan yang tinggi lebih memilih upah per jam (berdasarkan waktu), sementara perusahaan yang menghadapi biaya pengawasan yang rendah memilih tingkat upah per satuan. Oleh karenanya, upah per satuan sering dipakai untuk membayar pekerja yang outputnya dapat diamati dengan mudah misalkan jumlah celana yang diproduksi, volume penjualan pada periode yang lalu,

⁷ Maman Somantri, <http://file.upi.edu/Direktori/>, Sistem Penguhan, 2011, hml. 1

sementara upah per jam ditawarkan bagi para pekerja yang outputnya sulit untuk diukur seperti upah bagi para professor di Universitas atau para pekerja pada tim produksi *software*.⁸

Sistem pengupahan juga berlaku pada home konveksi salah satunya Home Konveksi Surya Pelangi, berawal dari bakat yang dimiliki oleh seorang pekerjaan menjahit dari orang lain dalam melangsungkan kehidupannya. Tahun 2000 pak Surya mencoba mengembangkan bakatnya dengan bekerja di home konveksi orang lain. Namun seiring waktu dengan kegigihan dan skill yang ia dapat selama 5 tahun pak Surya memulai membuka home konveksi yang amat sederhana. Ia mencoba melakukan sebuah pemikiran untuk memulai bisnis industri dari bahan-bahan kain yang diolah menjadi pakaian siap pakai dengan inovasi yang beragam dalam sebuah bidang konveksi. Bakat yang diperolehnya dari mengikuti kursus menjahit begitu lulus Sekolah Menengah Akhir ini, menghantarkan bapak Surya menjadi seorang *entrepreneur* yang handal dalam bidang konveksi. Konveksi ini mulai dibangun oleh Pak Surya sekitar tahun 2005 setelah menikah dengan istrinya yang mana mertuanya *notabene*-nya merupakan seorang pedagang pakaian. Atas dorongan istri memulai usaha ini dengan memperoleh modal bahan-bahan kain yang siap diolah dari seorang pengusaha kain. Dengan bermodal kepercayaan dari pengusaha tersebut dalam menggunakan bahan-bahan kain darinya. Bapak Surya mencoba mengepakan sayapnya ke berbagai pasar-pasar grosir, keseolahan, Dinas Pemerintahan dan

⁸ *Ibid*, hlm 4

masyarakat umum untuk menawarkan hasil produksinya. Pengusaha kain mengambil keuntungan Rp 1500,- per meter kain.⁹

Awalnya usaha ini hanya dilakukan dengan join bersama usaha konveksi lainnya dan pak surya memulai usahanya di rumah kontrakan yang disewa untuk memproduksi dengan memberi nama home konveksi Surya Pelangi di jalan Puyuh Mas. Seiring berkembangnya usaha ini, bapak Surya sudah mempunyai rumah industri sendiri lengkap dengan mesin penjahit untuk memproduksi. Dengan kesungguhan yang dilakukan pak Surya, usaha yang digelutinya ini sudah bisa mencapai omset perminggu Rp 30.000.000 sebelum dikurangi biaya operasional dan memiliki Tailor yang bersebelahan dengan home industri konveksinya. Akan tetapi, disayangkan dengan *omset* segitu home industri konveksi ini belum mempunyai badan hukum usaha, sehingga masih belum berjalan sesuai undang-undang yang berlaku.

Ruang lingkup bidang usaha pada home industri Surya ini merupakan usaha yang bergerak dalam bidang konveksi. Konveksi industri disini bertindak sebagai pengolah bahan kain yang belum jadi, menjadi pakaian jadi. Sedangkan untuk penyediaan bahan baku dan penjualan, pihak industri melakukan kerjasama dengan beberapa supplier dan pedagang.

Untuk menjaga kualitas barang yang diproduksi home industri menjalin kerja sama dengan para pengusaha kain dari orang-orang penjahit lainnya diluarnya. Pengusaha kain ini merupakan penyedia bahan baku berupa kain yang akan diproduksi oleh home industri menjadi pakaian jadi. Dari awalnya

⁹ Surya, Pemilik home konveksi Surya Pelangi, *Wawancara*, Pekanbaru: 02 Maret 2012

usaha ini berdiri sampai sekarang ini pak Surya selalu membeli bahan baku pada para pengusaha kain di Bandung karena kualitas untuk kain bagus.

Hasil produksi home industri ini didistribusikan ke pasar-pasar grosir seperti: Arengka, Pasar Kodim dan Ramayana. Bukan itu saja hasil produksi didistribusikan ke sekolah-sekolah, Dinas Pemerintahan Kota yang ada di Pekanbaru.¹⁰ Hal ini karena keunggulan bahan pakaian dan kepuasan pelanggan terhadap hasil jahitan Home Konveksi Surya Pelangi itu sendiri. Jumlah karyawan di home industri ini mengalami penurunan. Karena setiap karyawan tidak mempunyai ikatan dalam bentuk kontrak dengan home industri, maka karyawan dapat keluar masuk dalam industri ini. Pada puncak kejayaannya, sekitar tahun 2005, home konveksi ini memiliki 50 pekerja baik yang didalam konveksi dan diluar konveksi, tetapi yang tercatat hanya ada 30 orang karyawan yang masih setia mengikuti perkembangan home industri konveksi ini mulai dari pertama kali pak Surya membuka usaha. Diantaranya 30 karyawan terdiri dari penjahit dan pemotong, 3orang bagian pembungkus dan pelipat kain serta 1 orang pengangkat/pengepak barang.

Sistem upah yang diberikan Home Konveksi Surya Pelangi ini ada yang perhari, perminggu dan perbulan. Disini dimana pimpinannya menentukan jumlah upahnya berdasarkan jumlah output atau hasil produksi yang bisa diproduksi oleh masing-masing karyawan tiap harinya.¹¹ Untuk itu, pada skripsi ini penulis mencoba menganalisis praktik pengupahan karyawan di sebuah home industri yang bergerak di bidang konveksi dengan ketentuan pengupahan dalam perspektif Islam dan Implementasinya terhadap karyawan.

¹⁰ Surya, Pemilik home konveksi Surya Pelangi, *Wawancara*, Pekanbaru : 02 Maret 2012

¹¹ Komeng, Penjahit home konveksi Surya Pelangi, *Wawancara*, Pekanbaru : 02 Maret

Berdasarkan observasi, bahwa pengupahan karyawan pada Home Konveksi Surya Pelangi ini masih jauh dari ketentuan dan aturan-aturan yang berlaku, walaupun secara akad home industri telah menjalankan sesuai dengan ketetapan dari pimpinan dan masih jauh dari kebutuhan hidup dari karyawan tersebut yang diukur dari ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP) Pekanbaru yaitu di bawah Rp 1.300.000.¹² Alasan perusahaan tidak mampu memberikan Upah Minimum Provinsi ketiap karyawan dikarenakan jumlah bahan baku sangatlah mahal dan bahan jadi yang akan diproduksi sangat minim.

Dari pemaparan di atas, penulis tertarik meneliti praktik “**IMPLEMENTASI SISTEM UPAH TERHADAP KARYAWAN KONVEKSI PAKAIAN DI KECAMATAN BUKIT RAYA PEKANBARU MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM.**” (Study Kasus Pada Home Konveksi Surya Pelangi di Jl. Puyuh Mas).

B. Batasan Masalah

Upah menjadi bahan perbincangan yang sangat luas. Mulai dari penetapan upah, waktu pembayaran upah, dan tempat pembayaran upah itu sendiri. Berkenaan dengan itu, maka penulis menentukan pembatasan masalah dalam penelitian ini hanya fokus pada Implementasi pengupahan karyawan pada Konveksi Pakaian di Kecamatan Bukit Raya, dilihat dari perspektif ekonomi Islam.

¹² Surya, Pemilik home konveksi Surya Pelangi, *Wawancara*, Pekanbaru :02 Maret 2012

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana sistem upah kerja karyawan pada Home Konveksi Surya Pelangi di Kecamatan Bukit Raya Pekanbaru ?
2. Bagaimana implementasi sistem upah terhadap karyawan pada Home Konveksi Surya Pelangi di Kecamatan Bukit Raya Pekanbaru?
3. Bagaimana tinjauan ekonomi Islam terhadap implementasi sistem upah karyawan pada Home Konveksi Surya Pelangi di Kecamatan Bukit Raya Pekanbaru?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui bagaimana sistem upah kerja karyawan pada home konveksi Surya Pelangi di Kecamatan Bukit Raya Pekanbaru
- b. Untuk mengetahui bagaimana implementasi sistem upah terhadap karyawan pada Home Konveksi Surya Pelangi di Kecamatan Bukit Raya Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui bagaimana tinjauan ekonomi Islam terhadap implementasi sistem upah karyawan pada Home Konveksi Surya Pelangi di Kecamatan Bukit Raya Pekanbaru

Sedangkan manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menambah pengetahuan penulis dan untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama masa perkuliahan.
- b. Untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam pada Fakultas Syariah dan ilmu Hukum.
- c. Diharapkan dapat memberikan masukan bagi masyarakat, khususnya para pengusaha tentang hal-hal yang berkaitan dengan sistem pengupahan karyawan yang layak dalam perspektif Islam.
- d. Diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi pihak lain pada penelitian selanjutnya.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini yaitu Penelitian Deskriptif yang bertujuan mencari atau merumuskan masalah-masalah dari suatu fenomena, serta berusaha memberikan interpretasi yang tepat. Penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan, serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari suatu fenomena.

Oleh karena itu penelitian ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan pelaksanaan pengupahan karyawan pada Iwan Konveksi Pakaian di lihat dari perspektif ekonomi Islam.

2. Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi penelitian ini adalah di home konveksi Surya Pelangi terletak di Jl. Puyuh Mas Api Kecamatan Bukit Raya

Pekanbaru. Alasan saya meneliti disini adalah karena ingin melihat bagaimana system pengupahan karyawanya dan implementasinya sehingga penulis tertarik untuk menelitinya.

3. Subjek dan Objek Penelitian

- a. Subjek dalam penelitian ini adalah pihak pengusaha/pemilik dan karyawan yang bekerja di home konveksi Surya Pelangi Jl. Puyuh Mas Kecamatan Bukit Barisan di Kota Pekanbaru.
- b. Objek dalam penelitian ini adalah implementasi upah karyawan pada home konveksi Surya Pelangi Pakaian Jl. Puyuh Mas Kecamatan Bukit Barisan di Kota Pekanbaru.

4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 33 orang pekerja di home konveksi Surya Pelangi, terdiri dari 1 pemilik yang beralamat di Jl. Puyuh Mas yang bersebelahan dengan parkir RS. Syafira Kecamatan Bukit Raya Pekanbaru, karena populasi yang sedikit, maka semua populasi dijadikan sampel penelitian yaitu sebanyak 33 orang.

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Purposive Sampling*.

5. Sumber data

Adapun jenis dan sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data Primer yaitu data yang penulis dapatkan dari lokasi penelitian di lapangan.

- b. Data Sekunder yaitu data yang penulis peroleh dari pihak-pihak yang terkait, serta buku-buku atau kitab-kitab perpustakaan yang dapat membantu penelitian ini guna melengkapi data-data.¹³

6. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan empat buah metode pengumpulan data yaitu:

- a. Observasi yaitu penulis melakukan pengamatan langsung dilokasi penelitian.¹⁴
- b. Wawancara yaitu cara pengumpulan data dengan wawancara secara langsung dengan beberapa objek dan sampel yaitu pemimpin dan pekerja di home konveksi.
- c. Telaah Pustaka yaitu penulis mengambil buku – buku referensi yang ada kaitannya dengan persoalan yang diteliti.

7. Analisis Data

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan analisis deskriptif yang terkandung dalam data tersebut. Berdasarkan metode penelitian ini, skripsi ini nantinya diharapkan dapat tersusun secara deskriptif, sistematis dan objektif. Ada 2 tanggapan tentang metode deskriptif ini yaitu pertama menurut Mohammad Nazir penelitian deskriptif berkaitan dengan pengumpulan data untuk memberika gambaran mengenai situasi atau kejadian yang penegasan suatu konsep atau gejala dan juga menjawab pertanyaan sehubungan dengan objek, kondisi, pemikiran

¹³ Anto Dajan, *Pengantar Statistik Jilid I*, (Jakarta: LP2ES 1983) hlm.19

¹⁴ Martini Sumarni, dan Salamah Wahyuni, *Metode Penelitian Bisnis* (Yogyakarta: Andi Offset, 2005), hlm. 22

ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.¹⁵ Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto penelitian kasus deskriptif berkaitan dengan suatu penelitian yang dilakukan secara intensif terinci dan mendalam terhadap suatu organisasi, lembaga atau gejala tertentu.¹⁶

F. Sistematika Penulisan

Skripsi ini penulis bagi menjadi 5 (lima) bab dan masing-masing bab berhubungan antara satu dengan yang lainnya. Sedangkan sistematika pembahasan ini dapat penulis jabarkan sebagai berikut :

Bab I. Pendahuluan

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, pembatasan dan perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, teknik penulisan dan sistematika penulisan.

Bab II. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Bab ini terdiri dari sejarah lahirnya, visi dan misi, tujuan pendirian, struktur organisasi, jumlah tenaga kerja dan jam kerja.

Bab III. Tinjauan Teoritis

Dalam bab ini penulis mengemukakan tentang pengertian upah, dasar hukum pengupahan, perbedaan tingkat upah kerja, metode penentuan upah kerja, pendapat-pendapat ulama tentang pengupahan kerja.

Bab IV. Hasil Penelitian

Bab ini terdiri dari sistem upah kerja dan implementasi upah pada home konveksi Surya Pelangi Kecamatan Bukit Raya Pekanbaru serta analisisnya dalam Ekonomi Islam.

¹⁵ Muhammad, Nazir , *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003) hal. 54-55

¹⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1994) hal.120

Bab V. Penutup

Bab terakhir ini akan berisikan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran konstruktif yang sekiranya dapat berguna bagi pengembangan usaha home industri konveksi.

BAB II

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Lahirnya Perusahaan Home Konveksi Surya Pelangi

Usaha konveksi ini awal mulanya berdiri pada tahun 2000 yang mana pak Surya memulai kariernya dengan bekerja kepada orang lain. Dengan bermodal tamatan SMK pak Surya memulainya langkahnya khusus menjahit di konveksi orang lain yang ia di upah saat ini per/harinya seharga Rp.1500 per/potong.¹⁷ Sistem kerjanya tidak dihitung berdasarkan jam, melainkan berdasarkan kemampuan pekerja dalam memotong, menjahit hingga menjadi pakaian jadi yang siap untuk di kemas. Dengan kegigihan pak Surya dalam khusus menjahit disini ia mulai tergiur dengan membuka usaha home konveksi sendiri yang dibangunnya dengan tempat usaha rumah papan yang amat sederhana tanpa karyawan.

Ia mencoba melakukan sebuah pemikiran untuk memulai bisnis industri dari bahan-bahan kain yang diolah menjadi pakaian siap pakai dengan inovasi yang beragam dalam sebuah bidang konveksi. Bakat yang diperolehnya dari mengikuti kursus menjahit begitu lulus Sekolah Menengah Akhir ini, menghantarkan bapak Surya menjadi seorang *entrepreneur* yang handal dalam bidang konveksi. Konveksi ini mulai dibangun oleh Pak Surya sekitar tahun 2005 setelah menikah dengan istrinya yang mana mertuanya *notabene*-nya merupakan seorang pedagang pakaian.¹⁸ Atas dorongan istri memulai usaha ini dengan memperoleh modal bahan-bahan kain yang siap diolah dari seorang

¹⁷ Surya, *Wawancara*, Pemilik home konveksi Surya Pelangi, Pekanbaru : 18 Agustus 2012

¹⁸ Eli, *Wawancara*, Istri Pemilik home konveksi Surya Pelangi, Pekanbaru : 18 Agustus 2012

pengusaha kain. Dengan bermodal kepercayaan dari pengusaha tersebut dalam menggunakan bahan-bahan kain darinya. Bapak Surya mencoba mengepaskan sayapnya keberbagai pasar-pasar grosir, keseolahan, Dinas Pemerintahan dan masyarakat umum untuk menawarkan hasil produksinya.

Dengan pengalaman yang baik selama 5 tahun bekerja di home konveksi orang lain, disini pak Surya mulai membuka lapangan usaha dengan menerima karyawan, mulai dari ibu rumah tangga, bapak-bapak, anak gadis hingga anak magang, proses magang disini tidak bukan dari pihak-pihak instasi sekolah melainkan bagi pihak umum yang ingin belajar menjahit. Namun ia harus mempunyai dasar ilmu menjahit terdahulu selama 1 bulan. Saat ini jumlah karyawan pak surya berjumlah 30 orang. Disini konsumen dan pekerja yang ada pada umumnya tinggal di kawasan Pekanbaru. Sistem upah yang diberikan pak Surya sendiri adalah per/hari dengan jumlah Rp.2.500 sampai dengan Rp. 5.000 per/potong sesuai dengan jumlah pakaian yang mereka jahit.

B. Visi dan Misi

Dari tahun ketahun usaha Home Konveksi Surya ini mulai mengalami peningkatan, konsumen yang menyukai cara pekerjaan menjahit, membordir hingga penyablonan dari hasil kerja Home Konveksi Pak Surya yang menjadi visi dan misi utama dari home konveksi ini. Tepatnya usaha ini berdiri di Jalan Puyuh Mas tepatnya di Home Konveksi Surya Pelangi terletak di Kecamatan Bukit Barisan Pekanbaru.

Adapun Visi dan Misi pak Surya sendiri adalah menciptakan lapangan pekerjaan dan mencari mitra kerja yang senang dengan hasil pekerjaannya.¹⁹

¹⁹ Surya, Pemilik Home Konveksi Surya Pelangi, *Wawancara*, Pekanbaru : 18 Agustus 2012

Konsumennya mulai dari instansi umum pihak sekolah, dinas, organisasi hingga umum. Jenis pakaian yang dijahit, dibordir dan penyablonan di home konveksi Surya Pelangi ini adalah pakaian sekolah, pakaian dinas, pakaian olah raga, pakaian melayu, pakaian kemeja, baju muslim, celana trening, hingga baju kebaya. Hasil produksi home industri ini didistribusikan ke pasar-pasar grosir seperti: Arengka, Pasar Kodim dan Ramayana.

C. Tujuan Mendirikan Home Konveksi Surya

Seiring home konveksi ini mulai terkenal dikhalayak umum pak Surya mulai mencari tempat yang strategis dan ia mulai membuka usahanya dengan berkembang pesat. Dari awalnya usaha ini berdiri sampai sekarang ini pak Surya selalu membeli bahan baku pada para pengusaha kain di Bandung karena kualitas untuk kain bagus.

Tujuan pertama mendirikan Home Konveksi Surya Pelangi ini sendiri adalah menciptakan lapangan kerja khususnya bagi Ibu Rumah Tangga dan khalayak umum yang mempunyai bakat atau keahlian dalam menjahit. Disini pak Surya menegaskan bahwa tujuan utamanya adalah untuk kemaslahatan umat muslim. Dan mencari untung yang halal dan barokah dengan sebaik-baiknya.

Tujuan yang ke-2 mendirikan home konveksi ini ada menciptakan jadi yang berkualitas dan menarik sesuai dengan trens model zaman kini. Adapun jenis pakaian disini bervariasi mulai dari pakaian sekolah, pakaian dinas, pakaian olah raga, pakaian melayu, pakaian kemeja, baju muslim, celana trening, hingga baju kebaya.

Dengan demikian bukan hanya keuntungan semata disini pak Surya mengutamakan demi kemaslahatan umat khususnya umat muslim yang

mempunyai keahlian menjahit namun modal tak mencukupi maka pak Surya menciptakan lapangan kerja berupa Home Konveksi Surya yang menerima siapapun yang berminat bekerja dengannya. Tak lepas dengan ajaran Islam pak Surya juga mempunyai aturan kerja disaat waktunya sholat dan makan siang, malah pak Surya sendiri yang selalu mengingatkan karyawannya untuk menjalankan ibadah sholat terdahulu ketika waktu sholat telah tiba.

D. Struktur Organisasi



E. Jumlah Tenaga Kerja dan Jam Kerja

Pada puncak kejayaannya, sekitar tahun 2005, home konveksi Surya Pelangi ini memiliki 50 pekerja baik yang didalam konveksi dan diluar konveksi, tetapi yang tercatat karyawan tetap hanya ada 30 orang karyawan yang masih setia mengikuti perkembangan home industri konveksi ini mulai dari pertama kali pak Surya membuka usaha. Diantaranya 30 karyawan terdiri dari penjahit dan pemotong, 3 orang bagian pembungkus dan pelipat kain serta 1 orang pengangkat/pengepak barang.

Sistem kerja disini mulai dari pukul 09.00 WIB pagi hingga sore pukul 17.00 WIB. Namun jika permintaan barang ramai, ada sebagian

pekerja/karyawan yang bekerja hingga pukul 22.00 WIB. Sistem upah disini bervariasi, mulai harian, mingguan, per/dua minggu, hingga bulanan. Jika banyak permintaan akan barang dihitung juga jam lembur mereka bekerja dari pukul 18.00 s/d pukul 22.00 WIB.

Sistem kerja disini adalah sistem kekeluargaan, pak Surya menganggap karyawannya sebagai keluarga sendiri, saat jam sholat tiba pak Surya selalu memberhentikan aktivitas pekerjaannya untuk menjalankan ibadah sholat dan makan siang. Jika ada pekerja/karyawan home konveksi Surya Pelangi ini mengalami kesulitan pak Surya selalu memberikan bantuan ataupun santunan bagi keluarga yang mendapat kesusahan, bukan itu saja tiap lebaran pak Surya selalu memberikan bingkisan lebaran, THR, keperluan pokok dan gaji 13.²⁰

Tabel II.1: Jumlah Karyawan dan Jenis Pekerjaan di Home Konveksi Surya Pelangi

Jumlah Karyawan di home konveksi Surya Pelangi	Jenis Pekerjaan
3 Orang	Pemotong (Butik)
10 Orang	Pemotong Seragam Sekolah
2 Orang	Pengepak Barang
15 Orang	Penjahit Baju kaos

Sumber : Data dari Home Konveksi Surya Pelangi

²⁰ Tuti, Pekerja/karyawan bagian penjahit baju kaos, *Wawancara*, Pekanbaru :18 Agustus 2012

F. Kelompok Umur yang Bekerja Di Home Konveksi Surya Pelangi

Tabel II. 2 : Menurut Kelompok Umur

Kelompok Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)
19	1
20 – 24	2
25 – 28	8
29 – 32	8
33 – 44	10
53	1
Total	30

Sumber : Data Olahan

G. Kelompok Pendidikan Karyawan Home Konveksi Surya Pelangi

Sikap dan perilaku seseorang juga sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya. Biasanya semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka akan semakin tinggi pengetahuan dan pemahamannya. Termasuk pengetahuan dan pemahaman tentang transaksi jual beli. Berikut distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan.

Tabel II. 3 : Menurut Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)
SD	3
SMP/ sederajat	9
SMA/ sederajat	18
Total	30

Sumber : Home Konveksi Surya Pelangi Pekanbaru, 2012

H. Sistem Pengupahan

Upah adalah suatu penerimaan sebagai sebuah imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk pekerjaan atas jasa yang telah dan akan dilakukan. Upah berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang

layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang akan ditetapkan menurut suatu persetujuan.

Sistem pengupahan yang baik akan menentukan kesejahteraan bagi karyawan. Hal ini juga akan berdampak bagi masa depan perusahaan. Jika karyawan merasa puas dengan ketetapan yang ditetapkan perusahaan, maka karyawan akan menjalankan pekerjaan dengan hasil yang maksimal. Tetapi jika sebaliknya, maka akan membuat kemerosotan perusahaan dalam hal produksi karena karyawan yang kurang maksimal.

Sistem pengupahan pada home konveksi Surya Pelangi di Jalan Puyuh Mas Kecamatan Bukit Raya Pekanbaru disini tidak dibataskan dengan jumlah produk yang diproduksi pekerja selama bekerja di usaha tersebut. Makin banyak seorang pekerja tersebut berproduksi di perusahaan itu makin besar pula upah yang diterima oleh pekerja tersebut. Pemberian upah tersebut merupakan wujud penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk menjamin dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Pemberian upah pada setiap pekerja dilakukan dengan sistem borongan. Upah diterima bagi karyawan Pengepak Barang dan Pemetong dilakukan setiap bulan namun jika permintaan banyak dihitung dengan bonus yang mereka kerjakan. Bagi karyawan bagian menjahit sistem upah yang mereka dapatkan setiap seminggu sekali dimana pengambilan upah itu setiap hari Sabtu selesai melakukan proses produksi. Pekerja dapat menerima langsung upahnya dari Pimpinan Perusahaan (Pemilik Usaha). Selain dari itu, karyawan disini memperoleh fasilitas tempat tinggal tetapi tidak mendapatkan tunjangan untuk makan. Akan tetapi pihak home konveksi memiliki tunjangan yang

diberikan kepada karyawanya guna memberikan motivasi dalam kerja yakni tunjangan hari raya (THR).

BAB III

TELAAH PUSTAKA

A. Pengertian Upah

Upah itu sendiri mempunyai pengertian yang menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia ialah, “Uang dan lain sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.”²¹ Sedangkan dalam Ensiklopedi Indonesia menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan upah ialah pembayaran yang diterima oleh buruh untuk jasa-jasa yang telah diberikannya.²²

Dalam pandangan Islam, upah dimasukkan ke dalam wilayah fiqih muamalah, yakni dalam pembahasan tentang *ujarah*. Menurut bahasa, *ujrah* berarti „upah. Sedangkan menurut tata bahasa, *ujrah* (اجرة) atau *Ijarah* (اجارة) atau *ajaarah* (اجارة) dan yang fasih adalah *ijarah*, yakni masdar sami dari *fiil* *ijara* (اجر) dan ini menurut pendapat yang sahih.²³ Secara etimologis *al-Ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang arti menurut bahasanya ialah *al-Iwadl* yang arti dalam bahasa Indonesianya adalah ganti dan upah.

Menurut ekonomi konvensional, ada yang membedakan pembayaran tenaga kerja pada dua pengertian, yakni gaji dan upah. Istilah gaji biasa digunakan pada instansi pemerintah dan istilah upah biasa digunakan perusahaan-perusahaan swasta.²⁴ Akan tetapi, pada kenyataannya perusahaan

²¹ Pusat Bahasa DepDikNas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), edisi ke-3, hlm. 1250

²² Hasan Syadily, *Ensiklopedi Indonesia*, (Jakarta: Ichtiar Baru, 1984), cet. Ke-6, hlm. 3718

²³ Abdurrahman al-Jaziri, *Fikih Empat Mazhab*, alih bahasa oleh Drs. H. Moh. Zuhri Dipl. Tafl, et. Al., (Semarang: as-Syifa, 1994), cet. Ke-2, hlm. 166

²⁴ F. Winarni dan G. Sugiyarso, *Administrasi Gaji dan Upah*, (Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006), cet ke-1, hlm. 16

swasta pun masih menggunakan istilah gaji dalam pemberian jasa kepada karyawannya. Dalam pengertian sehari-hari, gaji merupakan balas jasa yang dibayarkan kepada pemimpin-pemimpin, pengawas-pengawas, pegawai tata-usaha, dan pegawai-pegawai kantor serta para manajer lainnya.²⁵ Pembayaran gaji biasanya berdasarkan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Sedangkan menurut Rachmat Syafei dalam fiqih muamalah *Ijarah* adalah بيع المنفعة menjual manfaat.²⁶ Bila di atas disinggung ujarah/upah berlaku umum atas setiap akad yang berwujud pemberian imbalan atas sesuatu manfaat yang diambil, maka pada garis besarnya *ijarah* itu terdiri atas:

1. Pemberian imbalan karena mengambil manfaat dari sesuatu, seperti rumah, mobil, pakaian dan lain-lain.
2. Pemberian imbalan akibat sesuatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang (*nafs*), seperti seorang pelayan.²⁷

Jenis pertama mengarah pada sewa-menyewa, sedangkan jenis kedua lebih tertuju pada upah-mengupah. Jadi bidang perburuhan pun tentunya sudah termasuk dalam bidang *ijarah*²⁸

Selain *ijarah*, fiqih muamalah juga membahas tentang *Jualah* yang mempunyai keterkaitan dengan upah itu sendiri. *Jualah* menurut arti tata bahasa bermakna “sesuatu yang diberikan kepada seseorang untuk dikerjakan, dan makna ini mendekati makna syari-nya karena mengungkapkan formula

²⁵ Ibid., hlm. 16

²⁶ Rachmat Syafei, *Fiqih Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), hlm. 121

²⁷ Abdurrahman al-Jaziri, *op. cit.*, hlm. 96-97

²⁸ Helmi Karim M.A., *Fikih Muamalah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 1993), cet. Ke-1, hlm.34

konsekuensi bagi seseorang yang menghasilkan manfaat tertentu, seperti perkataan anda, “Siapa yang menjahit bajuku ini akan mendapatkan sekian.”²⁹

Formula ini diisyaratkan dalam firman Allah SWT,

...وَلَمَنْ جَاءَ بِهِ حِمْلُ بَعِيرٍ وَأَنَا بِهِ زَعِيمٌ

Artinya: “....Dan siapa pun yang dapat membawakannya (mengembalikan piala raja yang hilang) maka akan mendapat (bahan makanan) sepenuh muatan unta, dan aku yang menjaminnya.” (QS. Yusuf:72)³⁰

Dari beberapa pengertian upah di atas, meskipun berbeda-beda termnya, tetapi maksudnya sama, yaitu pengganti atas jasa yang telah diserahkan pekerja kepada pihak lain atau majikan. Sedangkan bentuk upah bermacam-macam dari beberapa ulasan di atas. Dapat ditarik kesimpulan bahwa upah memegang peranan penting bagi kehidupan pekerja, karena banyak para pekerja yang menggantungkan hidupnya dari upah yang diterima. Dengan kata lain, tidak ada manusia yang mau mengerahkan tenaga atau jasanya untuk menggerakkan sesuatu secara terus-menerus atau dalam jangka waktu yang tertentu untuk kepentingan orang lain tanpa dibarengi dengan upah atau imbalan yang memadai.

Menurut tinjauan ekonomi dan sosial, seseorang yang bekerja dan bisa melangsungkan kehidupannya, maka hak seorang yang bekerja harus diberikan, berupa upah (imbalan). Karena dengan upah manusia bisa memenuhi kebutuhannya dalam menjalankan roda kehidupan. Mereka membutuhkan rumah untuk tempat tinggal, kendaraan untuk berpergian,

²⁹ Baqir Syarif Al-Qasyari, *Keringat Buruh*, Penerjemah: Ali Yahya, (Jakarta: Al-Huda, 2007), cet. ke-1, hlm. 159

³⁰ *Ibid*, hal. 160

makanan untuk memenuhi kebutuhan fisik dan membutuhkan berbagai peralatan untuk digunakan dalam kehidupan dan lain sebagainya.

Dalam pemberian upah tersebut, si pemberi tentunya diharuskan untuk bersikap adil secara moral. Keadilan tercakup dalam “memberikan orang lain akan apa yang menjadi haknya”. Hal ini dikemukakan oleh Plato sebagaimana dikutip Muslehudin, apa yang menjadi hak setiap orang adalah dia harus diperlakukan sebagaimana harusnya, mengingat kapasitas dan kemampuannya, sementara apa yang menjadi hak darinya adalah tuntutan kinerja yang jujur dengan posisi yang diberikan kepadanya. Manusia dalam masyarakat disatukan bukan untuk saling memenuhi kebutuhan satu sama lain yang berarti mementingkan dirinya sendiri, melainkan untuk saling memelihara satu sama lain dan bertanggung jawab atas kesejahteraan seluruhnya.

Dalam fiqh muamalah, upah masuk ke dalam pembahasan tentang *ijarah*. Seperti yang sudah dijelaskan bahwa *ijarah* bermakna suatu akad yang berisi penukaran manfaat sesuatu dengan jalan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu. Dengan kata lain, dapat pula disebutkan bahwa *ijarah* adalah salah satu akad yang berisi pengambilan manfaat sesuatu dengan jalan penggantian.³¹

Karena itu, lafaz *ijarah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan suatu benda atau imbalan dari suatu kegiatan. Kalau sekarang kitab-kitab fiqh selalu menerjemahkan kata *ijarah* dengan “sewa-menyewa”, maka hal tersebut sebenarnya jangan lantas diartikan dengan

³¹ Sayid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, (Beirut: Dar al-Fikr, 1983), jilid. 3, hlm. 198

menyewa suatu barang untuk diambil manfaatnya saja, tetapi harus pula dapat dipahami dalam arti yang luas. *Ijarah* ada dua macam :³²

1. *Ijarah* atas manfaat, disebut juga sewa-menyewa. Dalam *ijarah* bagian pertama ini, objek akadnya adalah manfaat dari suatu benda.
2. *Ijarah* atas pekerjaan, disebut juga upah-mengupah. Dalam *ijarah* bagian ini, objek akadnya adalah amal atau pekerjaan seseorang.

Dalam kitab *Fiqih Islam Wa Adillatuhu*, Wahbah Az-Zuhaili mengungkapkan bahwa *Jualah* diartikan sebagai sesuatu yang disiapkan untuk diberikan kepada seseorang yang berhasil melakukan perbuatan tertentu, atau juga diartikan sebagai sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena telah melakukan pekerjaan tertentu.³³ *Jualah* bukanlah suatu kesepakatan perjanjian, melainkan hanya berupa konsekuensi atas suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang. Karenanya *Jualah* hanya membutuhkan ijab dan tidak selain itu.

Dengan demikian, *Jualah* bisa diartikan janji hadiah atau upah. Pengertian secara etimologi berarti upah atau hadiah yang diberikan kepada seseorang karena orang tersebut mengerjakan atau melaksanakan suatu pekerjaan tertentu. Secara terminologi fiqih berarti, “suatu *Iltizaam* (tanggung jawab) dalam bentuk janji memberikan imbalan upah tertentu secara sukarela terhadap orang yang berhasil melakukan perbuatan atau memberikan jasa yang belum pasti dapat dilaksanakan atau dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan.”³⁴

³²Ahmad Wardi Muslich, *Fiqih Muamalat*, (Jakarta: Amzah, 2010), hlm. 329

³³Wahbah az-Zuhaili, *Fiqih Islam wa Adillatuhu*, Penerjemah: Abdul Hayyie al-Kattani, dkk., (Jakarta: Gema Insani, 2011), cet. ke-1, jilid ke-5, hlm. 432

³⁴Saifudin, “*Konsep Jualah*”, di akses pada tanggal 8 Juli 2012 dari situs <http://ustazsaifudin.wakaf.org/v1/2009/01/06/konsep-jualah/>

Madzhab Maliki mendefinisikan *Jualah* sebagai suatu upah yang dijanjikan sebagai imbalan atas suatu jasa yang belum pasti dapat dilaksanakan oleh seseorang. Sedangkan madzhab Syafii mendefinisikan *Jualah* adalah memberi imbalan atau bayaran kepada seseorang sesuai dengan jasa yang diberikannya kepada kita.³⁵ Definisi pertama Madzhab Maliki menekankan segi ketidakpastian berhasilnya perbuatan yang diharapkan. Sedangkan definisi kedua Madzhab Syafii menekankan segi ketidakpastian orang yang melaksanakan pekerjaan yang diharapkan.

Upah merupakan hak dan bukan pemberian sebagai hadiah. Oleh karena itu, tidak ada pekerjaan tanpa upah. Hal tersebut sebagaimana firman Allah SWT. Surat al-Fusilat ayat 8 yaitu:

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَهُمْ أَجْرٌ غَيْرُ مَمْنُونٍ

Artinya: “Sesungguhnya orang-orang beriman dan mengerjakan kebaikan, maka bagi mereka adalah upah (pahala) yang tanpa putus.” (QS. Al-Fusilat:8)³⁶

Menurut Adam Smith sebagaimana dikutip oleh Mannan, bahwa upah dapat dipandang dari dua segi, yaitu moneter dan yang bukan moneter. Jumlah uang yang diperoleh seorang pekerja selama jangka waktu yang ditentukan, katakanlah sebulan, seminggu atau sehari, mengacu pada upah nominal tenaga kerja. Sesungguhnya upah dari seorang pekerja tergantung pada beberapa faktor. Seperti jumlah upah berupa uang, daya beli uang dan seterusnya, dapat dikatakan terdiri dari jumlah kebutuhan hidup yang sebenarnya. Diterima oleh

³⁵Musthafa Diib al-Bugha, *Fikih Islam Lengkap Penjelasan Hukum-hukum Islam Madzhab Syafii*, Penerjemah: D.A. Pakih sati, (Solo: Media Zikir, 2009) hlm. 305

³⁶*Ibid.*, Musthafa Diib al-Bugha, hal. 306

seorang pekerja karena pekerjaannya. “pekerja kaya atau miskin, diberi imbalan baik atau buruk sebanding dengan harga nyata atau bukan harga nominal atas jerih payahnya.”³⁷

Dari beberapa pengertian upah di atas, meskipun berbeda-beda, tetapi maksudnya sama, yaitu pengganti atas jasa yang telah diserahkan pekerja kepada pihak lain atau majikan. Sedangkan bentuk upah bermacam-macam dari beberapa ulasan di atas. Dapat ditarik kesimpulan bahwa upah memegang peranan penting bagi kehidupan pekerja, karena banyak para pekerja yang menggantungkan hidupnya dari upah yang diterima. Dengan kata lain, tidak ada manusia yang mau mengerahkan tenaga atau jasanya untuk menggerakkan sesuatu secara terus-menerus atau dalam jangka waktu yang tertentu untuk kepentingan orang lain tanpa dibarengi dengan upah atau imbalan yang memadai.

B. Dasar Hukum

Dalam fiqih muamalah, upah masuk ke dalam pembahasan tentang *ijarah*. Seperti yang sudah dijelaskan bahwa *ijarah* bermakna suatu akan yang berisi penukaran manfaat sesuatu dengan jalan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu. Dengan kata lain, dapat pula disebutkan bahwa *ijarah* adalah salah satu akad yang berisi pengambilan manfaat sesuatu dengan jalan penggantian.³⁸ Sebagaimana firman Allah dalam surat al-Fusilat ayat 8 sebagai berikut :

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَهُمْ أَجْرٌ غَيْرُ مَمْنُونٍ

³⁷M.A. Mannan, *Ekonomi Islam Teori dan Praktek*, (Jakarta: PT. Intermasa, 1992), Edisi1, hlm.116

³⁸Sayid Sadiq, *Fiqih Sunnah*, (Beiru: Dar al-Fikr, 1983), Cet.1. hal. 41

Artinya : “Sesungguhnya orang-orang beriman dan mengerjakan kebaikan, maka bagi mereka adalah upah (pahala) yang tanpa putus.”(QS.Al-Fusilat:8)³⁹

Sedangkan menurut ulama Malikiyah, Syafiiyah dan Hanabilah, akad *Jualah* dibolehkan dengan dalil firman Allah SWT dalam kisah Nabi Yusuf a.s. bersama saudara-saudaranya.

قَالُوا نَفَقْدُ صُوعَ الْمَلِكِ وَلَمَنْ جَاءَ بِهِ حِمْلُ بَعِيرٍ وَأَنَا بِهِ زَعِيمٌ

Artinya: “Mereka menjawab, “Kami kehilangan piala raja, dan siapa yang dapat mengembalikannya akan memperoleh (bahan makanan seberat) beban onta dan aku jamin itu.” (QS. Yusuf:72)⁴⁰

Jika *ijarah* suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan. Sesuai dengan hadis yang diriwayatkan Ibnu Majah, Rasulullah Saw. bersabda⁴¹ :

جِيرَ يَجِفُ قَه

Artinya : “ Berikanlah upah sebelum keringat pekerja itu kering”.

Ulama yang membolehkan akad *Jualah* bersepakat bahwa akad ini adalah akad yang tidak mengikat, berbeda dengan akad *ijarah*. Oleh karena itu dibolehkan bagi *jail* (pembuat akad) dan *amil* (pelaksana akad) membatalkan akad *Jualah* ini. Pembatalan ini terjadi perbedaan pendapat oleh para ulama dari segi waktu pembatalan akad ini.

³⁹ *Op.cit.*, Mardani, hlm. 2

⁴⁰ *Ibid.*, hlm. 433

⁴¹ *Ibid.*, Ibnu Majah., *Dalam kitab Sunan Ibnu Majah*, Terj. Hendi Suhendi, hml. 121

Kemudian *Jualah* dipandang sah, walaupun hanya ucapan ijab saja yang ada, tanpa ada ucapan *qabul* (cukup sepihak). Ada beberapa hal yang mesti diperhatikan dalam melaksanakan akad *Jualah* ini, yaitu:⁴²

1. Orang yang menjanjikan upah atau hadiah harus orang yang cakap untuk melakukan tindakan hukum, yaitu: baligh, berakal dan cerdas. Sedangkan menurut ulama Malikiyah dan Hanafiyah, akad *Jualah* sah dilakukan oleh anak yang *mumayyiz*.⁴³
2. Upah atau hadiah yang dijanjikan harus terdiri dari sesuatu yang bernilai harta dan jelas juga jumlahnya. Harta yang haram tidak dipandang sebagai harta yang bernilai (Madzhab Maliki, SyafiI dan Hambali).
3. Pekerjaan yang diharapkan hasilnya itu harus mengandung manfaat yang jelas dan boleh dimanfaatkan menurut hukum syara.
4. Madzhab Maliki dan SyafiI menambahkan syarat bahwa dalam masalah tertentu, *Jualah* tidak boleh dibatasi waktu dengan waktu tertentu, seperti mengembalikan (menemukan) orang yang hilang. Sedangkan Madzhab Hanbali membolehkan pembatasan waktu.
5. Madzhab Hanbali menambahkan bahwa pekerjaan yang diharapkan hasilnya itu, tidak terlalu berat, meskipun dapat dilakukan berulang kali, seperti mengembalikan binatang ternak yang lepas dalam jumlah banyak.

Menurut ulama Hanafiah, akad *Jualah* tidak dibolehkan karena didalamnya terdapat unsur penipuan (*gharar*), yaitu ketidakjelasan pekerjaan dan waktunya.

⁴²*Jualah*, artikel di akses pada tanggal 17 agustus 2012 dari <http://lukmannomic.wordpress.com>

⁴³Wahbah az-Zuhaili, *Fiqh Islam wa Adillatuhu*, Penerjemah: Abdul Hayyie al-Kattani, dkk.,(Jakarta: Gema Insani, 2011), cet. ke-1, jilid ke-5, hlm. 435

Madzhab Maliki, Syafii dan Hanbali berpendapat, bahwa agar perbuatan hukum yang dilakukan dalam bentuk *Jualah* itu dipandang sah, maka harus ada ucapan (*shigah*) dari pihak yang menjanjikan upah atau hadiah, yang isinya mengandung izin bagi orang lain untuk melaksanakan perbuatan yang diharapkan dan jumlah upah yang jelas tidak seperti iklan dalam surat kabar yang biasanya tidak menyebutkan imbalan secara pasti. Ucapan tidak mesti keluar dari orang yang memerlukan jasa itu, tetapi boleh juga dari orang lain seperti wakilnya, anaknya atau bahkan orang lain yang bersedia memberikan hadiah atau upah.

Ulama Malikiyah berpendapat bahwa boleh membatalkan akad *Jualah* sebelum pekerjaannya dimulai. Menurut mereka akad ini mengikat atas *jail*, bukan *amil*, dengan dimulainya pekerjaan itu. Adapun bagi *amil* yang akan diberikan upah, akad ini tidak mengikat atasnya dengan sesuatu apapun, baik sebelum bekerja atau sesudahnya, maupun sesudah dimulai pekerjaan.

Sedangkan ulama Syafiiyah dan Hanabilah berpendapat bahwa boleh membatalkan akad *Jualah* kapan saja sesuai dengan keinginan *jail* dan *amil* khusus (yang ditentukan). Hal ini seperti akad-akad yang bersifat tidak mengikat lainnya, seperti akad *syarikah* dan *wakalah*, sebelum selesainya pekerjaan yang diminta itu. Jika yang membatalkan adalah *jail* atau *amil* khusus sebelum dimulainya pekerjaan yang diminta, atau yang membatalkannya adalah *amil* sesudah pekerjaannya dimulai, maka *amil* tidak berhak mendapat apa pun dalam dua keadaan tersebut. Hal itu karena pada keadaan pertama dia belum mengerjakan apa pun, dan pada keadaan kedua belum tercapai maksud *jail* dalam akad itu. Adapun jika *jail* membatalkannya

setelah pekerjaan itu dimulai, maka dia wajib memberikan upah pada *amil* sesuai dengan pekerjaannya menurut ulama Syafiiyah dalam pendapat yang paling benar (*al-ashahh*), karena itu adalah pekerjaan yang berhak mendapatkan imbalan dan *jail* belum menyerahkan pada *amil* upah kerjanya.

Hal ini sama seperti jika pemilik harta membatalkan akad mudharabah setelah pekerjaannya dimulai dan *amil* berhak mendapatkan upah tertentu dengan selesainya pekerjaan itu. Namun, jika *amil* membatalkannya sebelum pekerjaannya selesai, maka dia tidak berhak mendapatkan apa pun.

Meskipun *Jualah* merupakan akad dalam upah-mengupah sebagaimana halnya dengan *ijarah*, akan tetapi ada lima perbedaan antara *Jualah* dan *ijarah*, yaitu:⁴⁴

1. Akad *Jualah* sah dikerjakan oleh *amil* umum (tidak tertentu), sedangkan *ijarah* tidak sah dilakukan oleh orang yang belum jelas.
2. Akad *Jualah* dibolehkan pada pekerjaan yang belum jelas, sedangkan *ijarah* tidak sah kecuali pekerjaan yang sudah jelas.
3. Dalam *Jualah* tidak disyarat adanya qabul (penerimaan) dari *amil* karena *Jualah* adalah akad dengan kehendak satu pihak. Sedangkan dalam akad *ijarah* wajib adanya qabul dari buruh yang mengerjakan pekerjaan itu, karena *ijarah* adalah akad dengan kehendak dua belah pihak.
4. *Jualah* adalah akad yang tidak mengikat, sedangkan *ijarah* adalah akad yang mengikat dan salah satu pihak tidak boleh membatalkan kecuali dengan kerelaan dan persetujuan pihak lainnya.

⁴⁴ *Ibid.*, hlm. 439-440

5. Dalam *Jualah* amil tidak berhak mendapatkan upah kecuali setelah menyelesaikan pekerjaannya. Jika ia mensyaratkan agar upahnya didahulukan, maka akad *Jualah* batal. Sedangkan dalam *ijarah* boleh mensyaratkan upah didahulukan.

Penetapan upah ini tentunya berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan karyawannya. Dari beberapa ulasan mengenai upah dalam konsep fiqih muamalah di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa, ujah atau upah, adalah berupa pengambilan atau pemilikan manfaat, baik pemanfaatan barang maupun pemanfaatan tenaga.

C. Bentuk Upah

Gaji umumnya dianggap lebih tinggi dari pada pembayaran kepada pekerja-pekerja upahan, walaupun pada kenyataannya sering tidak demikian. Sedangkan upah dalam teori ekonomi konvensional adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja termasuk tunjangan, baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya.⁴⁵ Dalam hal ini, upah lebih dipandang sebagai balas jasa kepada pekerja kasar yang lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik. Pembayarannya pun biasanya ditetapkan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan.

Kala sekarang kitab-kitab fiqih selalu menerjemahkan kata *ujarah* dengan “sewa-menyewa”, maka hal tersebut sebenarnya jangan lantas diartikan dengan menyewa suatu barang untuk diambil manfaatnya saja, tetapi harus pula dapat dipahami dalam arti yang luas. *Ijarah* ada 2 macam :⁴⁶

⁴⁵ Ibid., hlm. 17

⁴⁶ Ahmad Wardj Muslich, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: Amzah, 2010), hlm. 329

1. *Ijarah* atas manfaat, disebut juga sewa-menyewa. Dalam *ijarah* bagian pertama ini, objek akadnya adalah manfaat dari suatu benda.
2. *Ijarah* atas pekerjaan, disebut juga upah-mengupah. Dalam *Ijarah* bagian ini objek akadnya adalah amal atau pekerjaan seseorang.

Adapun pendapat lainnya mengemukakan bahwa *Ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-iwadlu* (ganti). Dengan sendirinya, lafaz *al-tsawab* (pahala) bisa dikaitkan dengan upah. Mengingat, *al-tsawab* merupakan imbalan atas sesuatu pekerjaan baik. *ijarah* atau upah diartikan sebagai pemilikan jasa dari seorang *ajir* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *musta'jir* (orang yang mengontrak tenaganya). *Ijarah* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu dengan disertai kompensasi. Kompensasi imbalan inilah yang kemudian disebut *ujrah*.

Dengan demikian yang membedakan upah dan gaji dilihat dari sisi jenis pekerjaan dan teknis pembayarannya. Dalam upah lebih kepada pekerjaan kasar yang mengandalkan fisik dengan pembayarannya berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikannya. Sedangkan gaji lebih kepada pekerjaan yang menggunakan keahlian tertentu yang pembayarannya ditetapkan berdasarkan waktu tertentu. Hal-hal yang terkait dengan upah itu sendiri yaitu:

1. Upah bersih: Merupakan jumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, berupa gaji dan tunjangan setelah dilakukan pemotongan.⁴⁷
2. Upah borongan: Merupakan upah yang dibayarkan kepada karyawan bukan atas dasar satuan waktu (hari, minggu, bulan) melainkan atas dasar satuan barang (tugas) yang harus dikerjakan.⁴⁸

⁴⁷ Pusat Bahasa DepDikNas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), edisi ke-3, hlm. 1250

3. Upah harian: Merupakan bayaran yang diberikan kepada karyawan hanya untuk hasil kerja harian, apabila yang bersangkutan masuk kerja.⁴⁹
4. Upah lembur: Merupakan upah yang dibayarkan kepada karyawan yang melakukan pekerjaan di luar jam kerja resmi yang telah ditetapkan atau pada hari libur resmi.⁵⁰
5. Upah minimum: Merupakan upah paling rendah yang menurut undang-undang atau persetujuan serikat buruh harus dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan.⁵¹
6. Upah wajar: Merupakan upah yang diberikan perusahaan seimbang dengan jasa yang disumbangkan karyawan kepada perusahaan.⁵²

Secara umum, ada tiga sistem upah yang dapat diterapkan pada UMKM, yaitu upah menurut waktu, upah menurut hasil, dan upah premi. Pembahasan detailnya sebagai berikut.⁵³

1. Upah menurut waktu

Sistem ini ditentukan berdasarkan waktu kerja, yaitu upah per jam, per hari, per minggu, atau per bulan. Dengan sistem ini, urusan pembayaran gaji lebih mudah. Namun kelemahan dari sistem pengupahan disini tidak ada perbedaan antara karyawan yang prestasi atau tidak, sehingga efek negatif yang mungkin timbul pada karyawan dorongan bekerja lebih baik tidak ada.

⁴⁸ Ibid., hlm. 1250

⁴⁹ Ibid., hlm. 1250

⁵⁰ Ibid., hlm. 1250

⁵¹ Ibid., hlm. 1250

⁵² Ibid., hlm. 1250

⁵³ *Sistem Pembagian Upah Dalam UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah)*, di akses pada tanggal 14 juni 2011 dari situ <http://binaukm.com/2011/06/sistem-pembagian-upah-dalam-umkmusaha-mikro-kecil-dan-menengah/>

2. Upah menurut hasil

Sistem pengupahan menurut hasil ditentukan menurut jumlah hasil (produksi) atau pencapaian target yang diperoleh dari masing-masing karyawan. Karyawan yang rajin akan mendapat upah lebih tinggi, dan demikian sebaliknya. Kelemahan dari sistem ini, apabila tidak ada kontrol dengan ketat atas hasil produksi maka akan dihasilkan mutu barang yang rendah. Untuk itu, sebagai solusinya perlu dibuat standar mutu untuk menetapkan besarnya upah.

3. Upah premi

Upah premi dikenal dengan upah tambahan/bonus, yaitu upah yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dengan baik atau menghasilkan lebih banyak dalam satuan waktu sama. Sistem ini memacu karyawan untuk bekerja lebih optimal dan efisien.

Dari sistem penetapan upah di atas, ada beberapa acuan yang menjadi pedoman dalam menentukan tingkat upah. Adapun acuan tersebut adalah sebagai berikut :⁵⁴

1. Kebutuhan Hidup Minimum

Acuan penentuan tingkat upah dapat dipergunakan, misalnya nilai kebutuhan hidup minimum pekerja. Untuk menentukan nilai kebutuhan hidup minimum sebulan bagi seseorang dapat dilakukan suatu survei.

2. Upah Minimum Propinsi

Dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja khususnya dan kesejahteraan masyarakat pada umumnya telah ditetapkan Upah Minimum

⁵⁴ F. Winarni dan G. Sugiyarso, *Administrasi Gaji dan Upah*, (Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006) cet. Ke-1, hlm. 25

Propinsi (UMP) yang pelaksanaannya dilakukan oleh keputusan Gubernur Propinsi dari masing-masing daerah. Upah minimum tersebut merupakan upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap bagi pekerja yang waktu kerjanya 7 jam sehari dan 40 jam seminggu.

Besarnya upah minimum tersebut dari waktu ke waktu tentu akan selalu disesuaikan dengan keadaan ekonomi pada umumnya. Untuk UMP di wilayah Pekanbaru sendiri mengalami kenaikan dari Rp 1.200.000 di tahun 2010 menjadi Rp 1.300.000 di tahun 2013.

3. Survei Pasar

Salah satu acuan bagi perusahaan dalam menentukan tingkat upah yang akan dijadikan sebagai pedoman untuk membayar karyawan adalah harga pasar tenaga kerja. Untuk memperoleh informasi harga pasar tersebut perlu diadakan survei pasar tentang imbalan. Tujuan survei imbalan adalah memperoleh informasi akurat tentang tingkat upah yang berlaku dipasaran dan tentang kebiasaan maupun praktek yang berlaku umum dalam bidang imbalan karyawan untuk digunakan dalam merumuskan kebijakan imbalan yang lebih tepat bagi perusahaan.

Ada beberapa sistem yang dapat digunakan untuk mendistribusikan upah. Masing-masing sistem itu akan mempunyai pengaruh yang spesifik terhadap dorongan atau semangat kerja serta nilai-nilai yang akan dicapai.

Perusahaan yang disurvei biasanya adalah perusahaan-perusahaan yang sejenis; perusahaan yang bergerak disektor yang sama; perusahaan yang

beroperasi dilokasi yang sama; dan jabatan atau pekerjaan yang sama. Hal-hal yang perlu disurvei adalah:⁵⁵

- a) Kebijakan pokok tentang imbalan yang berlaku umum, utamanya pada sektor industri tertentu.
- b) Metode/teknik yang digunakan perusahaan lain dalam mengelola imbalan, misalnya teknik evaluasi jabatan, bentuk struktur upah, dan lain-lain.
- c) Besarnya upah pokok dan tunjangan, fasilitas dan komponen imbalan lain dari sejumlah jabatan yang dipilih. Komponen-komponen non finansial, seperti: hak cuti, kendaraan dinas, dan lain-lain.
- d) Rencana-rencana perusahaan lainnya dalam bidang imbalan untuk masa 1-2 tahun mendatang.

Islam pun telah mempunyai ketentuan yang bisa dijadikan pedoman dalam penentuan upah karyawan. Adapun acuan dalam ketentuan Islam adalah sebagai berikut:⁵⁶

1. Islam memberikan pengupahan berdasarkan hasil.
2. Islam dalam memberikan upah tidak melihat sisi gender, tetapi berdasarkan apa yang dikerjakannya.
3. Dari sisi waktu, semakin cepat semakin baik.
4. Dari sisi keadilan, pekerjaan yang sama dengan hasil yang sama, seharusnya dibayar dengan bayaran yang sama pula (proporsional).
5. Dalam memberikan upah, besaran minimal pekerjaan tersebut dapat memenuhi kebutuhan dasarnya berdasarkan ukuran umum masyarakat.

⁵⁵*Ibid.*, hlm. 28

⁵⁶Dep. Pengembangan Bisnis, Perdagangan & Kewirausahaan Syariah Pengurus Pusat Masyarakat Ekonomi Syariah (MES), *Etika Bisnis Islam*, (Jakarta: Gramata Publishing, 2011), hlm. 16

D. Perbedaan Tingkat Upah

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyak pelayanan yang diberikan.⁵⁷

Adakalanya perbedaan upah itu sangat mencolok sekali. Ada yang upahnya hanya cukup untuk hidup, ada yang memungkinkan untuk kehidupan yang menyenangkan. Bahkan, bisa mencapai suatu kehidupan yang sangat mewah. Akan tetapi yang penting untuk dianalisa di sini adalah faktor-faktor yang menyebabkan adanya perbedaan upah tersebut. Adapun Faktor-faktor yang menjadi sumber dari perbedaan upah yaitu :⁵⁸

1. Perbedaan jenis pekerjaan

Kegiatan ekonomi meliputi berbagai jenis pekerjaan. Diantara jenis pekerjaan tersebut, ada pekerjaan yang ringan dan sangat mudah. Tetapi ada pula pekerjaan yang harus dikerjakan dengan mengeluarkan tenaga yang besar.

2. Perbedaan kemampuan, keahlian, dan pendidikan

Kemampuan, keahlian, dan keterampilan para pekerja di dalam suatu jenis pekerjaan sangatlah berbeda. Ada sebagian pekerja yang mempunyai kemampuan fisik dan mental yang lebih baik dari pada segolongan pekerja lainnya. Secara lahiriah, sebagian pekerja mempunyai kepandaian,

⁵⁷Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta:Rajawali Pers, 2009. hlm. 758

⁵⁸Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Ekonomi Mikro*, (Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada, 1997), cet. 9, hlm. 310

ketekunan, dan ketelitian yang lebih baik. Sifat tersebut menyebabkan mereka mempunyai produktifitas yang lebih tinggi.⁵⁹

3. Ketidaksempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja

Dalam teori sering kali diumpamakan bahwa terdapat mobilitas faktor-faktor produksi, termasuk juga mobilitas tenaga kerja. Dalam konteks mobilitas tenaga kerja perumpamaan ini berarti: kalau dalam pasar tenaga kerja terjadi perbedaan upah, maka para pekerja akan mengalir ke pasar tenaga kerja yang upahnya lebih tinggi.⁶⁰

Faktor geografis juga merupakan salah satu sebab yang menimbulkan ketidaksempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja. Adakalanya ditempat-tempat tertentu terdapat masalah kekurangan buruh walaupun tingkat upahnya lebih tinggi. Sedangkan ditempat lain, terdapat banyak pengangguran dan tingkat upah relatif lebih rendah. Dalam keadaan seperti ini, wajar apabila para penganggur itu berpindah ke tempat di mana terdapat kekurangan tenaga kerja dihadapi.

Perbedaan tingkat upah juga bisa ditimbulkan karena perbedaan keuntungan yang tidak berupa uang. Perbedaan biaya latihan pun sering menyebabkan adanya perbedaan tingkat upah. Perbedaan tingkat upah bisa juga disebabkan oleh ketidaktahuan atau juga keterlambatan. Tetapi dalam beberapa hal, hukum Islam mengakui adanya perbedaan upah di antara tingkatan kerja.

⁵⁹ Adi Sasono, et. al., *Pembaharuan sistem upah*, (Jakarta: Cides, 1994), cet.1, hlm. 26

⁶⁰ Panyaman P Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: LPEEU, 1998), cet. 2, hlm. 52

Hal ini karena adanya perbedaan kemampuan serta bakat yang dapat mengakibatkan perbedaan penghasilan, dan hasil material. Hal ini sesuai dengan Firman Allah SWT dalam al-Quran surat an-Nisa ayat 32:

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ وَاسْأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا

Artinya: “Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebagian kamu lebih banyak dari sebagian yang lain. Karena bagi orang laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi para (wanita) pun ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah karunia-Nya. Sesungguhnya Allah mengetahui segala sesuatu.” (QS. An-Nisa: 32)⁶¹

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa perbedaan tingkat upah diakibatkan karena perbedaan bakat, kesanggupan dan kemampuan. Hal tersebut telah diakui dalam ajaran Islam. Akan tetapi dengan syarat, para pengusaha tidak boleh mengeksploitasi tenaga para pekerja tanpa memperhatikan upah mereka. Sedangkan para pekerja juga tidak boleh mengeksploitir pengusaha melalui serikat buruh. Mereka juga harus melaksanakan tugas pekerjaan mereka dengan tulus dan jujur.

Selain itu, pengupahan dalam konteks Islam terdapat perbedaan yang sangat mencolok dengan pengupahan orang-orang kapitalis. Pengusaha-pengusaha kapitalis menerapkan upah kepada karyawannya tanpa memperhatikan atas pertimbangan kebutuhan hidup karyawannya. Sedangkan dalam Islam, upah menjadi sorotan yang menjadi perhatian penting demi keberlangsungan kesejahteraan karyawannya.

⁶¹ *Ibid.*, Adi Sasono, hlm. 26

E. Pendapat Ulama Mengenai Upah

Dalam fiqih muamalah, upah masuk ke dalam pembahasan tentang *ijarah*. Seperti yang sudah dijelaskan bahwa *ijarah* bermakna suatu akad yang berisi penukaran manfaat sesuatu dengan jalan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu. Dengan kata lain, dapat pula disebutkan bahwa *ijarah* adalah salah satu akad yang berisi pengambilan manfaat sesuatu dengan jalan penggantian.⁶²

Pendapat lain mengemukakan bahwa *ijarah* berasal dari kata *al-ijarah* yang berarti *al-iwadlu* (ganti). Dengan sendirinya, lafaz *al-tsawab* (pahala) bisa dikaitkan dengan upah. Mengingat, *al-tsawab* (pahala) merupakan imbalan atas sesuatu pekerjaan baik.

Ijarah atau upah diartikan sebagai pemilikan jasa dari seorang *ajir* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *mustajir* (orang yang mengontrak tenaga). *Ijarah* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu dengan disertai kompensasi. Kompensasi imbalan inilah yang kemudian disebut *ujrah* (أجرة) *ajrun* (اجر) , dapat kita temukan dalam surat at-Thalaq ayat 6 yakni:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ

Artinya: “Apabila mereka (wanita-wanita) menyusui (anak) kalian maka berikanlah upah-upahnya.” (QS. At-Thalaq: 6)⁶³

Dari gambaran di atas, terlihat bahwa upah kerja hendaklah profesional, sesuai dengan ukuran kerja dalam proses produksi dan dilarang adanya

⁶² Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah*, alih bahasa oleh H. Kamaludin A. Marjuki, (Bandung: al-Maarif), cet. Ke-7, hlm. 15

⁶³ Taqyudin an-Nabahani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, (Surabaya:Risalah Gusti, 1996), hlm. 83

kecurangan.⁶⁴ Beberapa konsep sekitar upah yang dikemukakan oleh para ahli Ekonomi :⁶⁵

1. Ibnu Taimiyah: Ia mengemukakan konsep tentang *ijarah al-Mitsl* (upah yang setara). Menurut Ibnu Taimiyah sebagaimana dikutip oleh Islahi, upah yang setara adalah upah yang secara bebas diserahkan pada kekuatan permintaan dan penawaran pasar, tanpa intervensi pemerintah. Tetapi ketika upah berjalan tidak wajar, misalnya pekerja menuntut upah yang terlalu tinggi, sehingga merugikan perusahaan atau perusahaan memberikan upah secara sewenang-wenang, maka pemerintah berhak untuk menetapkan upah (intervensi). Hal tersebut bermaksud untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak (*employer and employed*), yakni sama-sama menerima ketetapan yang ada. Akan tetapi jika terjadi kesepakatan antara kedua belah pihak, maka mereka harus sepakat tentang besarnya upah yang telah ditentukan pemerintah.
2. Ibnu Khaldun: Menurutnya, kedudukan pekerja sangat tergantung pada nilai kerjanya dan nilai kerja itu sangat ditentukan oleh penghasilan (upah) atau keuntungan dari hasil kerja. Sebagaimana dijelaskan dalam Firman Allah dalam surat Al-Kahfi ayat 77 :

قَالَ لَوْ شِئْتَ لَاتَّخَذْتَ عَلَيْهِ أَجْرًا

Artinya : “.... Musa berkata: Jikalau kamu mau, niscaya kamu mengambil upah untuk itu.” (QS. Al-Kahfi: 77)

⁶⁴ Eggi Sudjana, *Bayarlah Upah Buruh Sebelum Keringan Mengering*, (Jakarta: PPMI, 2000), cet. 1, hlm. 41

⁶⁵ M. Suhaeri Al-Faqih, *Cara Upah Dalam Perspektif Hadis*, (Skripsi S1 Jurusan Tafsir Hadis Fakultas Ushuluddin dan Filsafat UIN Syarif Hidayatullah Jakarta 2008) hlm. 58

Adapun mengenai bentuk upah, tidak selalu harus berbentuk uang. Makanan, pakaian dan sejenisnya dapat pula dijadikan upah. Seorang *ajir* boleh dikontrak dengan suatu kompensasi atau upah berupa makanan dan pakaian. Sebab praktik semacam ini diperbolehkan terhadap wanita yang menyusui, seperti yang telah disebutkan dalam ayat di atas.⁶⁶

Dari term fiqh muamalah, upah (*ijarah*) adalah transaksi yang lazim dilakukan dalam mengambil manfaat dengan harga tertentu dan dalam waktu tertentu. Tentu saja, hukum mengenai upah adalah boleh. Mengingat banyak ayat dan riwayat hadist yang dijadikan argumen oleh para ulama akan kebolehan *ijarah* tersebut. Landasan dari al-Quran diantaranya:⁶⁷

1. Surat al-Kahfi ayat 77,

... قَالَ شَتِّ لَا تَخَذْ عَلَيْهِ أَجْرًا

Artinya: “.... Musa berkata: Jikalau kamu mau, niscaya kamu mengambil upah untuk itu.” (QS. Al-Kahfi: 77)

2. Surat al-Baqarah ayat 233,

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ

Artinya: “... Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut....” (QS. Al-Baqarah: 233)

3. Surat al-Qashash ayat 26-27

⁶⁶ *Ibid.*, hlm. 91

⁶⁷ H. Rachmat Djatnika, *Pola Hidup Muslim*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 1991), cet. 1, hlm. 85

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبْتَ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أَنْكَحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِي حَجَّجَ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ

Artinya: “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya. Berkatalah dia (Syuaib): “Sesungguhnya aku bermaksud menikahkanmu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak memberatimu. Dan kamu insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik.” (QS. al- Qashash: 26-27)

Adapun menurut Jumhur ulama, rukun *ijarah* ada 4 (empat), yaitu:⁶⁸

1. “*Aqid* (orang yang berakad)
2. *Shighat* akad
3. *Ujrah* (upah)
4. Manfaat

Agama menghendaki agar dalam pelaksanaan *ijarah* itu senantiasa harus memperhatikan ketentuan-ketentuan yang bisa menjamin pelaksanaannya agar tidak merugikan salah satu pihak, serta terpelihara maksud-maksud mulia yang diinginkan agama.

Adapun hadis tentang *ijarah* antara lain :

1. Hadist riwayat Bukhari dari Aisyah yang berbunyi:

هري

هسم

اهيم

⁶⁸Rachmat Syafei, MA., *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), hlm. 125

اسماعيل وهيب ابيه
 عنهما : عليه
 ()

Artinya : “Meriwayatkan kepada kami Musa bin Ismail, meriwayatkan kepada kami Wuhaib, meriwayatkan kepada kami Ibnu Tawus dari Bapaknya, dari Ibnu Abbas r.a. berkata: Bahwasanya Nabi Muhammad saw pernah berbekam, dan memberikannya upah kepada tukang.” (H.R. Bukhari dan Muslim)⁷¹

Selain *ijarah/ujrah*, fiqh muamalah juga membahas tentang *Jualah* yang mempunyai keterkaitan dengan upah itu sendiri. Sebagaimana pengertian *Jualah* yang sudah dijelaskan, *Jualah* juga dapat dijadikan akad dalam pengupahan karyawan atas imbalan jasa yang diberikannya. Namun harus diperhatikan bahwa *Jualah* bukanlah sesuatu kesepakatan perjanjian. Ia hanya berupa konsekuensi. Karenanya *Jualah* hanya membutuhkan ijab dan tidak selain itu.

⁷¹ Al-Bukhari, *Sahih Bukhari*, Kitab: al-Ijarah Bab: *Kharraj al-Hujam*, Juz. 3, hlm. 73

BAB IV

HASIL PENELITIAN

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab pertama, maka pada bab ini akan diuraikan secara realistis dan logis hasil dari penelitian yang telah penulis lakukan. Lokasi penelitian ini berada di Home Konveksi Surya Pelangi Jl. Puyuh Mas Kecamatan Bukit Raya Pekanbaru . Adapun populasi ini diambil 1 konveksi saja yang berada di Jl. Puyuh Mas Kecamatan Bukit Raya Pekanbaru . Populasi ini berjumlah 30 karyawan/pekerja yang dimiliki oleh 1 orang pemilik yaitu Bapak Surya.

A. Sistem Upah Kerja Karyawan pada Surya Konveksi Di Kecamatan Bukit Raya Pekanbaru

Penentuan upah pada home industri konveksi Surya Pelangi yang ada di Jl. Puyuh Mas Kecamatan Bukit Raya Pekanbaru ini, dibedakan berdasarkan bidang pekerjaan karyawan tersebut. Secara garis besar karyawan dibagi menjadi 3 bagian menurut bidang pekerjaannya. Secara umum, ada tiga sistem upah yang dapat diterapkan pada UMKM, yaitu upah menurut waktu, upah menurut hasil, dan upah premi. Pembahasan detailnya sebagai berikut.

1. Upah Menurut Waktu

Sistem ini ditentukan berdasarkan waktu kerja, yaitu upah per jam, per hari, per minggu, atau per bulan. Dengan sistem ini, urusan pembayaran gaji lebih mudah. Namun kelemahan dari sistem pengupahan disini tidak ada perbedaan antara karyawan yang prestasi atau tidak, sehingga efek negatif yang mungkin timbul pada karyawan dorongan bekerja lebih baik tidak ada.

2. Upah Menurut Hasil

Sistem pengupahan menurut hasil ditentukan menurut jumlah hasil (produksi) atau pencapaian target yang diperoleh dari masing-masing karyawan. Karyawan yang rajin akan mendapat upah lebih tinggi, dan demikian sebaliknya. Kelemahan dari sistem ini, apabila tidak ada kontrol dengan ketat atas hasil produksi maka akan dihasilkan mutu barang yang rendah. Untuk itu, sebagai solusinya perlu dibuat standar mutu untuk menetapkan besarnya upah.

3. Upah Premi

Upah premi dikenal dengan upah tambahan/bonus, yaitu upah yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dengan baik atau menghasilkan lebih banyak dalam satuan waktu sama. Sistem ini memacu karyawan untuk bekerja lebih optimal dan efisien.

Jadi sistem pengupahan karyawan di Home Industri Konveksi Surya Pelangi yang ada di Jl. Puyuh Mas Kecamatan Bukit Raya Pekanbaru ini menggunakan istilah upah borongan (mingguan) dan bulanan. Di mana para karyawannya di upah berdasarkan hasil dari kegiatan produksi yang dihasilkannya. Sebagaimana yang diungkapkan pimpinan konveksi ini:

“Sistem upah disini borongan, jadi berdasarkan banyaknya. Itu pun bermacam-macam. Kalau itu berdasarkan size-nya atau ukuran. Mana yang digarapnya lebih sulit, itu lebih mahal. Kalau lebih mudah itu lebih murah. Dan untuk bagian pengepakan barang serta pemotong sistem upahnya bulanan dan jika banyak pemesanan barang saya memberi bonus berdasarkan kecepatan dalam memproduksi barang dan itu tidak ada batasan.”⁷²

Jenis-jenis Upah yang diterima oleh tiap-tiap Karyawan di Home Konveksi.

a. Bagian Pemotongan Kain dan Bahan.

⁷² Surya, Pemilik Surya Konveksi, *Wawancara*, Pekanbaru : 02 September 2012

Pembayaran upah bagi karyawan dibidang ini dilakukan pada setiap akhir bulan. Pada karyawan di bagian ini, tidak ada batasan jumlah barang yang mereka potong namun jika permintaan akan barang banyak upah yang mereka terima akan bertambah dengan diberinya bonus oleh pemilik konveksi. Kain dipotong menurut pola yang sudah dibentuk berdasarkan pakaian yang akan dibuat. Semakin banyak kain yang dipotong, semakin besar upah yang diterimanya. Nominal yang diterimanya berkisar antara Rp, 1.200.000/bulan hingga Rp. 2.000.000 (Upah dan bonus yang diterima). Jadi, jika karyawan bisa memotong kain rata-rata sebanyak 480 potong pakaian dalam sebulan dengan upah perpotongnya Rp 2500, maka karyawan tersebut bisa memperoleh upah Rp 1.200.000 perbulan.⁷³

b. Bagian Penjahitan Kain Menjadi Pakaian Jadi

Pada bagian ini, upah karyawan ditentukan berdasarkan jumlah produksi yang dihasilkan karyawan tersebut. Jumlah ini ditentukan berdasarkan jumlah *bundelan* bahan yang telah diselesaikan. Di mana tiap-tiap *bundel* terdapat semacam kupon yang nantinya menjadi bukti untuk ditukarkan dengan upah yang diterima karyawan tersebut. Besarnya upah per-*bundel* ditentukan berdasarkan kesulitan model pakaian yang dijahit. Jumlah kisaran per-*bundel*-nya Rp 2500 – Rp 5000. Semakin sulit jahitannya, semakin tinggi bayaran upah yang diterima karyawan tersebut. Nominal dari upah tersebut di tentukan oleh pimpinan. Pembayaran upah dilakukan seminggu sekali di tiap hari sabtu dan ada juga bulanan tertantung permintaan oleh pekerja. Di mana kupon yang diperoleh ditukar berdasarkan

⁷³Rianto, Pekerja/karyawan bagian pemotong kain, *Wawancara*, Pekanbaru: 05 September 2012

harga upah yang telah ditentukan. Jika kupon dari *bundelan* tersebut hilang, maka karyawan tidak bisa mengambil upah dari hasil pekerjaannya. Dilihat dari praktik tersebut, jika karyawan perminggunya rata-rata menghasilkan produksi sebanyak 90 *bundel* potongan bahan namun tidak ada batasan yang diberikan pengusaha kepada pekerja, maka karyawan tersebut bisa memperoleh upah berkisar antara Rp 180.000 – Rp 270.000 perminggu atau Rp 720.000 – Rp 1.080.000 – hingga maksimal Rp. 3.000.000 perbulan.⁷⁴

c. Bagian Pengemasan.

Sedangkan pada bagian ini, mempunyai mekanisme pengupahan yang berbeda dari model pengupahan pada bagian pertama dan kedua. Pada bagian ini karyawan di upah berdasarkan waktu kerja. Mekanismenya karyawan diberi upah perbulan dengan jumlah upah yang sudah pasti tiap bulannya, yaitu Rp 1.200.000 perbulannya. Nominal untuk upah pada bagian ini juga ditentukan oleh pimpinan.⁷⁵

d. Pemberian Tunjangan

Selain upah pokok yang diterima dari hasil produksi, karyawan hanya mendapatkan tunjangan pada waktu hari besar agama Islam (THR) berkisar 2x gaji yang diterima. Akan tetapi, untuk karyawan jika keluarganya sakit akan mendapatkan santunan oleh pemilik konveksi.⁷⁶

⁷⁴Rini,Pekerja/karyawan bagian penjahit baju kaos, *Wawancara*, Pekanbaru: 05 September 2012

⁷⁵Jelita,Pekerja/karyawan bagian pengepak barang, *Wawancara*, Pekanbaru: 05 September 2012

⁷⁶Linda,Pekerja/karyawan bagian penjahit seragam sekolah, *WRawancara*, Pekanbaru : 05 September 2012

e. Fasilitas yang Diberikan oleh Home Konveksi Surya Pelangi

Tempat tinggal merupakan salah satu kebutuhan primer bagi setiap orang. Karyawan home industri konveksi yang ada di Surya Pelangi Jl. Puyuh Mas Kecamatan Bukit Raya Pekanbaru ini merupakan orang-orang rantauan yang berasal dari sukabumi, Bandung, Tembilahan, Siak dan cianjur. Maka dari itu, pimpinan konveksi ini memberikan fasilitas tempat tinggal bagi karyawannya yang rata-rata pendatang atau bukan penduduk asli Pekanbaru.⁷⁷

B. Implementasi Sistem Upah terhadap Karyawan pada Surya Konveksi Di Kecamatan Bukit Raya Pekanbaru

Implementasi upah merupakan suatu prosedur penetapan upah yang diambil oleh pengusaha dalam memberikan imbalan atas jasa karyawannya. Disini pekerja/karyawan mampu memproduksi pakaian jadi selama 8-10 jam dengan mendapatkan upah sebanyak Rp.9500 sampai dengan Rp. 15.000 tergantung banyaknya orderan barang yang diproduksi sehari.⁷⁸ Biasanya pengusaha melakukan pengupahan berdasarkan kebijakan yang disesuaikan dengan langkah-langkah dari usaha tersebut. Banyak metode pengupahan yang menjadi pertimbangan bagi pengusaha dalam menentukan imbalan terhadap karyawannya. Dapat dilihat dari hasil pengolahan data sebagai berikut :

1. Lama Bekerja

Lama dan tidaknya seseorang menjalankan profesi sebagai pedagang juga mempengaruhi perilaku pedagang itu sendiri. Semakin lama seorang

⁷⁷ Wawan dan Komeng, Pekerja/karyawan bagian penjahit butik, *Wawancara*, Pekanbaru: 05 September 2012

⁷⁸ Rianto dan Maya, Pekerja/karyawan bagian penjahit seragam sekolah dan kaos, *Wawancara*, Pekanbaru : 05 September 2012

pedagang menjalankan profesinya maka akan semakin banyaklah pengalaman dan pelajaran yang diperoleh begitu juga sebaliknya.

Tabel IV.1: Distribusi Responden Menurut Pengalaman Dalam Menjahit

Lama Menjahit (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	1	3,3
2	2	6,7
2,5	5	16,7
3	22	73,3
Total	30	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa responden terbesar terdapat pada kelompok yang telah bekerja selama 3 tahun yaitu 22 orang responden atau 73,3% dari total responden. Selanjutnya kelompok terbesar kedua telah bekerja selama 2,5 tahun yaitu 5 orang responden atau 16,7%. Kemudian kelompok ketiga yang bekerja selama 2 tahun berjumlah 2 orang atau 6,7%. Adapun kelompok yang rendah bekerja selama 1 tahun berjumlah 1 orang atau 3,3%. Responden.

Jadi lama pengalaman bekerja sangat mempengaruhi dari penerapan upah yang ada. Semakin baik pengalaman bekerja maka semakin besar hasil produksi yang bisa dibuat dan upah yang diterimapun akan semakin besar.⁷⁹ Sebagai mana sistem upah karyawan yang telah dijelaskan diatas dapat dijawabarkan jenis-jenisnya berdasarkan pekerjaannya sebagai berikut :

⁷⁹Pak Surya dan Lely, Pemilik dan Karyawan home konveksi Surya Pelangi, Pekanbaru: 05 September 2012

a. Bagian Pemotongan Kain dan Bahan.

Pembayaran upah bagi karyawan dibidang ini dilakukan pada setiap akhir bulan. Pada karyawan di bagian ini, tidak ada batasan jumlah barang yang mereka potong namun jika permintaan akan barang banyak upah yang mereka terima akan bertambah dengan diberinya bonus oleh pemilik konveksi. Semakin banyak kain yang dipotong, semakin besar upah yang diterimanya. Nominal yang diterimanya berkisar antara Rp, 1.200.000/bulan hingga Rp. 2.000.000 (Upah dan bonus yang diterima). Jadi, jika karyawan bisa memotong kain rata-rata sebanyak 480 potong pakaian dalam sebulan dengan upah perpotongnya Rp 2500, maka karyawan tersebut bisa memperoleh upah Rp 1.200.000 perbulan.⁸⁰

b. Bagian Penjahitan Kain Menjadi Pakaian Jadi

Pada bagian ini, upah karyawan ditentukan berdasarkan jumlah produksi yang dihasilkan karyawan tersebut. Jumlah ini ditentukan berdasarkan jumlah *bundelan* bahan yang telah diselesaikan. Di mana tiap-tiap *bundel* terdapat semacam kupon yang nantinya menjadi bukti untuk ditukarkan dengan upah yang diterima karyawan tersebut. Besarnya upah per-*bundel* ditentukan berdasarkan kesulitan model pakaian yang dijahit. Jumlah kisaran per-*bundel*-nya Rp 2500 – Rp 5000. Semakin sulit jahitannya, semakin tinggi bayaran upah yang diterima karyawan tersebut. Nominal dari upah tersebut di tentukan oleh pimpinan. Pembayaran upah dilakukan seminggu sekali di tiap hari sabtu dan ada juga bulanan tertantung permintaan oleh pekerja. Jika kupon dari *bundelan* tersebut hilang, maka

⁸⁰Hendra,Pekerja/karyawan bagian pemotong kain, Wawancara, Pekanbaru: 05 September 2012

karyawan tidak bisa mengambil upah dari hasil pekerjaannya. Dilihat dari praktik tersebut, jika karyawan perminggunya rata-rata menghasilkan produksi sebanyak 90 *bundel* potongan bahan namun tidak ada batasan yang diberikan pengusaha kepada pekerja, maka karyawan tersebut bisa memperoleh upah berkisar antara Rp 180.000 – Rp 270.000 perminggu atau Rp 720.000 – Rp 1.080.000 – hingga maksimal Rp. 3.000.000 perbulan.⁸¹

c. Bagian Pengemasan.

Mekanisme pengupahan yang berbeda dari model pengupahan pada bagian pertama dan kedua. Pada bagian ini karyawan di upah berdasarkan waktu kerja. Mekanismenya karyawan diberi upah perbulan dengan jumlah upah yang sudah pasti tiap bulannya, yaitu Rp 1.200.000 perbulannya. Nominal untuk upah pada bagian ini juga ditentukan oleh pimpinan.⁸²

2. Sistem Kerja Para Karyawan di Home Konveksi Surya Pelangi

Sistem kerja yang diberikan oleh pemilik bagi pemotong, penjahit dan pengepak barang tidak ada batasannya. Jika pekerja/karyawan mampu menghasilkan barang lebih banyak dan lebih cepat bonus yang diterima lebih banyak. Dan pemilik tidak ada memberi batasan untuk memproduksi barang selama ini.⁸³

⁸¹Mayli, Pekerja/karyawan bagian penjahit baju kaos, *Wawancara*, Pekanbaru: 05 September 2012

⁸²Yuni, Pekerja/karyawan bagian pengepak barang, *Wawancara*, Pekanbaru: 05 September 2012

⁸³Pak De', Pekerja/karyawan bagian penjahit seragam sekolah, *Wawancara*, Pekanbaru : 02 September 2012

3. Profesionalitas Kerja dengan Pengusaha Konveksi

Profesionalitas kerja dengan pemilik tidaklah memandang ras, suku, agama dan derajat. Hubungan yang diciptakan oleh pemilik samasanya hubungan kekeluargaan yang ia bina selama mendirikan home konveksi ini. Jika ada pekerja/karyawannya mengalami musibah pemilik selalu memberikan santunan atau bantuan berupa uang. Dan jika ada karyawan yang ingin menjenguk istrinya dan anak-anaknya pemilik memberi waktu dan batasan atau toleransi bagi setiap karyawan.⁸⁴ Namun profesional kerja tetap ditekan oleh pemilik jika ada barang yang akan diorder pekerja harus mampu menyelesaikannya dengan batasan waktu yang ditetapkan antara konsumen dengan pemilik Home konveksi. Bagi pekerja pemotong dan penjahit baju khususnya laki-laki diberikan fasilitas tempat tinggal langsung di home Surya konveksi, tujuannya jika pekerja ingin melanjutkan pekerjaan lewat dari batas jam kerja yang telah ditetapkan maka bonus akan diperoleh dalam pembagian upah tiap minggunya atau tiap bulannya tergantung permintaan upah dari karyawan itu sendiri.

4. Prose Produksi di Home Konveksi Surya Pelangi

Proses produksi disini pemilik membeli barang baku (BB) dari luar daerah, seperti produk barang dari Jawa, dan barang baku tersebut di produksi di home konveksi ini sesuai dengan pola dan permintaan. Kualitas barang yang diutamakan pemilik home konveksi disini dan ia tidak pernah membeli barang baku di luar langganan selama ini. Karena prinsip yang

⁸⁴Endah', Pekerja/karyawan bagian pemotong kain, *Wawancara*, Pekanbaru : 02 September 2012

dimiliki oleh home konveksi ini adalah “*Kepuasan pelanggan dengan prodak yang mereka hasilkan*”.⁸⁵

5. Jumlah Produksi yang di hasilkan dalam Sehari Kerja

Dalam proses produksi yang dihasilkan karyawan dihome konveksi ini tidak ada batasan. hasil produksi sehari itu dapt diselesaikan minimal sampai dengan 100 pakaian jadi dan maksimal 200 pakaian jadi. Namun tidak adanya batasan yang diproduksi disini semua itu sesuai dengan kecepatan dan keligatan karyawan menghasilkan barang jadi tesebut. Pemilik pun tidak pernah memberi batasan atau target namun pemilik memberi kesempatan karyawan menghasilkan barang.

C. Tinjauan Ekonomi Islam terhadap Implementasi Sistem Upah Karyawan pada Surya Konveksi Di Kecamatan Bukit Raya Pekanbaru

Pada pembahasan ini penulis mencoba menganalisis pengupahan karyawan yang dilaksanakan Home Industri Konveksi Surya Pelangi Jl. Puyuh Mas Kecamatan Bukit Pekanbaru dengan membandingkan konsep upah dalam konteks ekonomi Islam. Dalam ekonomi Islam istilah upah ini selain dibahas dalam pembahasan *ijarah*, upah juga dibahas dalam pembahasan *jualah*. *Jualah* dalam penerapannya tentu mempunyai ketentuan-ketentuan yang berbeda dengan *ijarah* tersebut. Terdapat 5 hal yang dapat membedakan antara *ijarah* dengan *jualah*, yaitu :⁸⁶

1. Akad *Jualah* sah dikerjakan oleh *amil* umum (tidak tertentu), sedangkan *ijarah* tidak sah dilakukan oleh orang yang belum jelas.

⁸⁵ Surya, Pemilik Surya Konveksi, *Wawancara*, Pekanbaru : 02 September 2012

⁸⁶ Wahbah az-Zuhaili, *Fiqih Islam wa Adillatuhu*, Penerjemah: Abdul Hayyie al-Kattani, dkk., (Jakarta: Gema Insani, 2011), cet. ke-1, jilid ke-5, hlm. 439-440

2. Akad *Jualah* dibolehkan pada pekerjaan yang belum jelas, sedangkan *ijarah* tidak sah kecuali pekerjaan yang sudah jelas.
3. Dalam *Jualah* tidak disyarat adanya qabul (penerimaan) dari „amil, karena *Jualah* adalah akad dengan kehendak satu pihak. Sedangkan dalam akad *ijarah* wajib adanya qabul dari buruh yang mengerjakan pekerjaan itu, karena *ijarah* adalah akad dengan kehendak dua belah pihak.
4. *Jualah* adalah akad yang tidak mengikat, sedangkan *ijarah* adalah akad yang mengikat dan salah satu pihak tidak boleh membatalkan kecuali dengan kerelaan dan persetujuan pihak lainnya.
5. Dalam *Jualah* amil tidak berhak mendapatkan upah kecuali setelah menyelesaikan pekerjaannya. Jika ia mensyaratkan agar upahnya didahulukan, maka akad *Jualah* batal. Sedangkan dalam *ijarah* boleh mensyaratkan upah didahulukan.

Dalam konsep upah fiqih muamalah ada beberapa hal yang menjadi perhatian dalam mekanisme pengupahan untuk di analisis, yaitu:

1. Akad Atau Kontrak Kerja.

Kejelasan dalam mempekerjakan seseorang dalam suatu usaha merupakan keharusan yang mesti dilaksanakan, karena akad dalam fiqih muamalah menentukan ke mana arah bentuk mekanisme pengupahan yang akan dijalani oleh kedua belah pihak, antara pengusaha dan karyawannya.

Allah berfirman dalam surat al-Maidah ayat 1:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوفُوا بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ لَكُمْ هَيْمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَى عَلَيْكُمْ غَيْرِ مُحْلِي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (Yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendakinya. (QS. Al-Maidah : 1)

Dalam praktik pengupahan yang dijalankan home industri konveksi Surya Pelangi Jl. Puyuh Mas Kecamatan Bukit Pekanbaru, terdapat dua bentuk akad dalam tiap hubungan pengupahan karyawannya, yaitu:

a. Hubungan Antara Pengusaha Dengan Karyawan Bagian Pemotongan.

Dalam hubungan ini terjadi akad *jualah*, yaitu sebagai sesuatu yang disiapkan untuk diberikan kepada seseorang yang berhasil melakukan perbuatan tertentu, atau juga diartikan sebagai sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena telah melakukan pekerjaan tertentu.⁸⁷ Dimana upah yang diperoleh tergantung dari jumlah barang produksi yang dikerjakan oleh karyawan tersebut. Dalam akad *Jualah* ini terdapat beberapa ketentuan yang harus diperhatikan oleh pelaksananya.

b. Hubungan Antara Pengusaha Dengan Karyawan Bagian Pengemasan.

Dalam hubungan ini terjadi akad *Ijarah*, yaitu suatu akad yang berisi penukaran manfaat sesuatu dengan jalan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu. Dengan kata lain, dapat pula disebutkan bahwa *ijarah* adalah salah satu akad yang berisi pengambilan manfaat sesuatu dengan

⁸⁷ *Ibid.* hlm. 432

jalan penggantian.⁸⁸ Dimana jasa dari karyawan bagian pengemasan dibayar dengan penggantian berupa upah yang sudah pasti tiap bulannya.

Hal ini sebagaimana dijelaskan dalam Fatwa Dewan Syariah Nasional No.62/DSN-MUI/XII/2007 tentang akad *Jualah*:⁸⁹

1. *Jualah* adalah janji atau komitmen (*iltizam*) untuk memberikan imbalan (*reward/iwadh/jul*) tertentu atas pencapaian hasil (*natijah*) yang ditentukan dari suatu pekerjaan.
2. *Jail* adalah pihak yang berjanji akan memberikan imbalan tertentu atas pencapaian hasil pekerjaan (*natijah*) yang ditentukan.
3. *Majul lah* adalah pihak yang melaksanakan *Ju"alah*.
4. Pihak *Jail* harus memiliki kecakapan hukum dan kewenangan (*muthlaq al-tasharruf*) untuk melakukan akad.
5. Objek *Jualah* (*mahal al-„aqd/majul „alaih*) harus berupa pekerjaan yang tidak dilarang oleh syariah.
6. Hasil pekerjaan (*natijah*) sebagaimana dimaksud harus jelas dan diketahui oleh para pihak pada saat penawaran.
7. Imbalan *Jualah* (*reward/iwadh/jul*) harus ditentukan besarnya oleh *Jail* dan diketahui oleh para pihak pada saat penawaran.
8. Tidak boleh ada syarat imbalan diberikan dimuka (sebelum pelaksanaan objek *Jualah*),
9. Imbalan *Jualah* hanya berhak diterima oleh pihak *majul lahu* apabila hasil dari pekerjaan tersebut terpenuhi.

⁸⁸ Sayid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, (Beirut: Dar al-Fikr, 1983), jilid. 3, hlm.198

⁸⁹ Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia, *Himpunan Fatwa Dewan Syariah Nasional MUI*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2010), cet ke-1, jilid 2, hlm. 96-97

10. Pihak *Jail* harus memenuhi imbalan yang diperjanjikannya jika pihak *majul lah* menyelesaikan (memenuhi) prestasi (hasil pekerjaan/*natijah*) yang ditawarkan.

Dari ketentuan di atas, yang bertindak sebagai *Jail* adalah pimpinan home industri konveksi. Sedangkan sebagai *Majul lah*nya adalah karyawan home industri bagian pemotongan dan penjahitan.

Dalam akad *ijarah* ini juga terdapat beberapa ketentuan yang harus diperhatikan oleh pelaksananya. Adapun ketentuan-ketentuan tersebut adalah:

- 1) Para pihak yang menyelenggarakan akad haruslah berbuat atas kemauan sendiri dengan penuh kerelaan. Ketentuan umum dapat dilihat dalam firman Allah surat an-Nisa ayat 29 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً
عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang dilakukan suka sama suka...” (QS. An-Nisa : 29)

- 2) Sesuatu yang diakadkan mestinya sesuatu yang sesuai dengan realitas, bukan sesuatu yang tidak berwujud. Dengan sifat seperti ini, maka objek yang menjadi sasaran transaksi dapat diserahterimakan berikut segala manfaatnya.
- 3) Manfaat dari sesuatu yang menjadi objek transaksi *ijarah* harus berupa sesuatu yang mubah, bukan sesuatu yang haram.

- 4) Pemberian upah atau imbalan mestinya berupa sesuatu yang bernilai, baik berupa uang maupun jasa, yang tidak bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku.⁹⁰

Dari ketentuan di atas, yang bertindak sebagai pihak yang menyelenggarakan akad adalah pimpinan home industri konveksi dan karyawan home industri konveksi bagian pengeemasan dan bagian pemotong kain. Secara praktiknya pimpinan dan karyawan home industri konveksi bagian pengeemasan telah melaksanakan akad sesuai ketentuan, walaupun dilihat dari jumlah upah yang diterima karyawan masih sangat dibawah Upah Minimum Propinsi (UMP). Hal ini terlihat dari jumlah upah yang diterima karyawan bagian pengeemasan perbulannya, yaitu Rp 1.200.000 perbulan masih dibawah UMP Pekanbaru yaitu Rp 1.300.000.

2. Bentuk Pengupahannya Dilihat Dari Metode/Sistem Penetapan Upahnya

Seperti yang sudah dijelaskan dalam mekanisme pengupahan karyawan terdapat tiga sistem pengupahan, yaitu: upah menurut waktu, upah menurut hasil dan upah premi. Sedangkan dilihat dari praktik di home industri yang ada di Jl. Puyuh Mas Kecamatan Bukit Raya Pekanbaru ini menggunakan sistem upah menurut hasil, walaupun ada dua karyawan yang memperoleh upah menurut waktu.

Tentunya terdapat perbedaan tingkat upah antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Akan tetapi, hal ini diperbolehkan dalam Islam karena perbedaan tingkat upah yang terjadi pada karyawan home industri

⁹⁰Helmi Karim M.A., *Fikih Muamalah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 1993), cet. Ke-1. hlm. 35-36

konveksi tersebut memang disebabkan dari kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menghasilkan barang produksi. Selain itu, penetapan nominal upah yang diberikan pimpinan kepada karyawannya hanya berdasarkan kebijakan sepihak, yaitu ketetapan dari pimpinan sementara karyawan hanya menerima saja. Hal ini menunjukkan belum adanya kesesuaian dalam bermuamalah yang mengedepankan prinsip „suka sama suka atau saling ridho. Sebagaimana dijelaskan dalam surat an-Nisa ayat 29 yang berbunyi,

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً
عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang dilakukan suka sama suka...” (QS. An-Nisa : 29)

Prinsip inilah yang membedakan cara syariah dengan cara-cara lainnya. Penerapan ini tentunya untuk menghindari adanya kezaliman yang dilakukan oleh salah satu pihak yang berakad. Dengan menerapkan prinsip ini pulalah bisa terciptanya keadilan antara semua pihak, baik itu pimpinan maupun para karyawannya.

Selain itu juga, dalam penetapan upah di home industri konveksi ini belum memenuhi kriteria yang menjadi acuan sebagai pedoman dalam penentuan upah tersebut, yaitu: dilihat dari kebutuhan hidup minimum, Upah Minimum Provinsi (UMP), dan harga upah pada pasaran tenaga kerja dibidang konveksi tersebut.

a. Dilihat Dari Kebutuhan Hidup Minimum

Secara garis besar karyawan pada home industri konveksi ini termasuk golongan menengah ke bawah. Ini menunjukkan bahwa kebutuhan hidup yang menjadi tanggungannya kecil. Secara finansial, jumlah upah yang didapatkannya dari pekerjaan konveksi ini belum memenuhi dari segi kebutuhan. Hal ini terlihat dari adanya karyawan yang mencari penghasilan lain selain di home industri konveksi yang ada di Jl. Puyuh Mas Kecamatan Bukit Raya Pekanbaru dengan alasan sebagai tambahan penghasilan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Rianto, karyawan home industri konveksi bagian pemotong, *“Ya, paling dirumah saya berkebun singkong gitu.. lumayanlah untuk tambah-tambah penghasilan.”*⁹¹

Dengan demikian, walaupun karyawan menerima upah dari pimpinan, akan tetapi belum memenuhi kebutuhan sehari-harinya.

b. Harga Upah Pada Pasaran Tenaga Kerja Di Bidang Konveksi

Dalam menentukan upah yang wajar tentunya harus sesuai dengan upah pada umumnya. Home industri konveksi ini sudah menerapkan upah yang berlaku umum dipasaran. Hal ini sesuai dengan pernyataan karyawan home industri konveksi ini bahwa, “upah kerja yang diterima dari usaha konveksi seperti ini biasanya berkisar antara Rp 2.500 – Rp 3.500 perpotong”, tergantung tingkat kesulitannya⁹²

2012 ⁹¹Aan, Pekerja/karyawan bagian pemotong kain, *Wawancara*, Pekanbaru: 05 September

2012 ⁹²Alex, Pekerja/karyawan bagian pemotong kain, *Wawancara*, Pekanbaru: 05 September

3. Hubungan Kerjanya Dilihat Dari Fasilitas Yang Disediakan Dan Kesejahteraan Karyawannya

Tuntutan buruh sebenarnya sangat sederhana yaitu pada kepastian atau terjaminnya hak-hak dasar buruh seperti penerimaan upah tepat waktu, jumlah upah sesuai ketentuan pemerintah atau kesepakatan antara buruh dengan pengusaha. Namun hal tersebut justru sering diabaikan oleh perusahaan atau pengusaha sehingga muncul kasus-kasus tersebut.

Munculnya berbagai kasus unjuk rasa, pemogokan serta tindakan-tindakan yang mengarah pada sabotase seperti *slow down* atau memperlambat pekerjaan di beberapa perusahaan pada intinya merupakan gambaran ketidakharmonisan hubungan kerja di suatu perusahaan. Hal tersebut terjadi disebabkan oleh tuntutan-tuntutan yang bersumber dari upah atau pendapatan lain yang terkait dengan upah seperti uang lembur, uang makan, uang transport, tunjangan kesejahteraan serta berbagai insentif lainnya.

Pada home industri konveksi ini, terjalin keharmonisan dan kekeluargaan antara pengusaha dengan karyawannya. Hal ini terlihat dari pemberian fasilitas tempat tinggal kepada karyawannya, sehingga para karyawan pun merasa mendapatkan perhatian dari pimpinannya. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Pak Surya, pimpinan home industri konveksi tersebut:

“Kita disini serasa seperti keluarga aja, jadi kalau ada yang sakit atau butuh apa-apa, biasanya bilang ke saya. Lagi pula karyawan disini juga tinggal disini, jadi ya seperti keluargalah.”⁹³

⁹³Surya, Pemilik Home Konveksi, *Wawancara*, Pekanbaru: 05 September 2012

Dengan adanya keadilan ini, diharapkan nantinya dapat menciptakan hubungan kerja yang Islami dalam pemenuhan hak-hak dan kewajiban kewajiban bagi pengusaha dan para pekerja. Untuk mempererat hubungan dengan karyawan, pimpinan home industri konveksi ini juga memberikan tunjangan hari raya (THR) pada saat hari besar agama Islam. Sehingga karyawan memperoleh tambahan uang untuk pulang kampung dan merayakan hari besar agama Islam dikampung dengan keluarga masing-masing.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Setelah penulis menguraikan dalam pembahasan tersebut di atas mengenai Pengupahan Karyawan Home Konveksi Surya Pelangi Jl. Puyuh Mas Kecamatan Bukit Raya Pekanbaru dilihat dalam perpektif ekonomi Islam, maka dapat diambil beberapa kesimpulan diantaranya adalah :

1. Sistem upah kerja karyawan pada home konveksi Surya Pelangi di Kecamatan Bukit Raya Pekanbaru disini menggunakan sistem upah borongan dan bulanan semakin banyak bekerja semakin banyak hasil yang diperoleh. Selain itu, sistem upah yang diterapkan oleh pemilik bervariasi dari perhari, perminggu hingga bulanan.
2. Implementasi upah terhadap karyawan pada home konveksi Surya Pelangi di Kecamatan Bukit Raya Pekanbaru terkait dengan lima bagian. Pertama, lama Bekerja (Pengalaman Bekerja). Ke-2, sistem kerja untuk menghasilkan barang produksi di home Surya konveksi tidak ada batasan. Ke-3, profesionalitas karyawan. Ke-4, proses produksi di home konveksi. Ke-5, jumlah produksi yang dihasilkan dalam sehari kerja dihome konveksi minimal 100 pakaian jadi maksimal 200 pakaian jadi. Dan pekerja mampu memproduksi pakaian jadi selama 8-10 jam dengan memperoleh upah sebanyak Rp.9.500 s/d Rp.15.000 per/hari
3. Dalam ekonomi Islam istilah sistem upah dan implementasi upah pada karyawan home konveksi telah sesuai dengan profesionalitas kerja, namun dalam hal Upah Minimum Provinsi sebesar Rp. 1.300.000,- masih dibawah

standar hal ini disebabkan bahan baku yang mahal dan susah untuk diproduksi semakin menipis dan hasil barang jadi yang siap diproduksi sangatlah minim dari permintaan pasar (persaingan pasar).

B. SARAN

Dari kesimpulan diatas, peneliti memberikan saran-saran yang mungkin dapat dilaksanakan dalam pemberian upah pada karyawan di home Surya Pelangi konveksi disini. Untuk menghindari hal-hal yang demikian maka disarankan :

- a. Menciptakan harmonisasi antara pihak karyawan dan pengusaha dengan merubah cara pandang bahwa karyawan dan pengusaha merupakan dua hal yang saling berkaitan dan saling memenuhi, serta menganggap bahwa karyawan adalah sebagai mitra kerja dan bukan sebagai faktor modal sebagaimana yang diajarkan dalam ajaran Islam.
- b. Pensosialisasian peraturan-peraturan, baik peraturan dari pemerintah maupun dari pengusaha hendaknya di publikasikan secara lebih transparan kepada semua karyawan agar semua karyawan mengetahui tentang hak dan kewajiban yang melekat kepadanya.
- c. Home industri konveksi ini belum berbadan hukum, sehingga masih bergerak tanpa aturan yang berlaku.
- d. Disamping itu, jumlah tersebut masih di bawah ketentuan pemerintah yang memberikan patokan jumlah upah dalam bentuk Upah Minimum Provinsi (UMP) namun yang terjadi sini bentuk sistem upahnya adalah Upah Minimum Regional (UMR).

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahan. Departemen Agama RI

Al-Faqih, M. Suhaeri. *Cara Upah Dalam Perspektif Hadis*, Skripsi S1 Jurusan Tafsir Hadis Fakultas Ushuluddin dan Filsafat UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. 2008.

Al-Jaziri, Abdurrahman. *Fikih Empat Mazhab*, alih bahasa oleh Drs. H. Moh. Zuhri Dipl. Tafl, et. Al.. Semarang: as-Syifa. 1994.

Al-Qasyari, Baqir Syarif. *Keringat Buruh*, Penerjemah: Ali Yahya. Jakarta: Al-Huda An-Nabahani, Taqyudin. *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*. Surabaya: Risalah Gusti. 1996.

At-Tamimi, Izzuddin Khatib. *Bisnis Islam*. Jakarta: Fikahati Aneska. 1995

Az-Zuhaili, Wahbah. *Fiqih Islam wa Adillatuhu*, Penerjemah: Abdul Hayyie al-Kattani, dkk.. Jakarta: Gema Insani. 2011

BR., Arfida. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2003

Chapra, Umar. *Al-Qur'an Menuju Sistem Moneter Yang Adil*, Penerjemah: Lukman Hakim. Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf. 1997.

Dep. Pengembangan Bisnis, Perdagangan & Kewirausahaan Syariah Pengurus Pusat Masyarakat Ekonomi Syariah. *Etika Bisnis Islam*. Jakarta: Gramata Publishing. 2011.

Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia, *Himpunan Fatwa Dewan Syariah Nasional MUI*. Jakarta: Gaung Persada Press. 2010. jilid 2.

Diib al-Bugha, Musthafa. *FIKIH ISLAM LENGKAP Penjelasan Hukum-hukum Islam Madzhab Syafi'i*, Penerjemah: D.A. Pakihsati. Solo: Media Zikir. 2009.

Djatnika, H. Rachmat. *Pola Hidup Muslim*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya. 1991.

Dunya, Syauqi Ahmad. *Sistem Ekonomi Islam (Sebuah Alternatif)*. Jakarta: Fikahati Aneska. 1994.

Fathoni, Abdurrahmat. *Organisasi Dan Manajemen SDM*. Jakarta: PT Rineka Cipta. 2006.

Hamid Mursi, Abdul. *SDM Produktif: Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*. Jakarta:

Gema Insani Press. 1997

<http://lukmannomic.wordpress.com>

<http://binaukm.com/>

Islah, A.A. *Konsep Ibnu Taimiyah*. Surabaya: PT. Bina Ilmu. 1997

Karim, Helmi. *Fikih Muamalah*. Jakarta: PT Raja Grafindo. 1993

Mannan, M.A. *Ekonomi Islam Teori dan Praktek*. Jakarta: PT. Intermasa. 1992

Muslehuddin, Muhammad. *WACANA BARU: Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jogjakarta: IRCISOD. 2004.

Nazir, Moh.. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2003

Pusat Bahasa DepDikNas. *Kamus Besar Bahasa Indonesia* Jakarta: Balai Pustaka. edisi ke-3. 2005.

Qardhawi, Yusuf. *Norma dan Etika Ekonomi Islam*. Jakarta:Gema Insani Press. 1997.

Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta:Rajawali Pers. 2009.

Rohaety, Ety. Dkk.. *Metodelogi Penelitian Bisnis dengan Aplikasi SPSS*. Jakarta: Mitra Wacana Media. 2007.

Sabiq, Sayyid. *Fikih Sunnah*, alih bahasa oleh H. Kamaludin A. Marjuki. Bandung: al-Ma'arif.

Saifudin, "Konsep Ju'alah", di akses pada tanggal 1 April 2011 dari situs [http://ustazsaifudin.wakaf.org/v1/2009/01/06/konsep-Jualah/Sasono, Adi. 1994. Pembaharuan sistem upah](http://ustazsaifudin.wakaf.org/v1/2009/01/06/konsep-Jualah/Sasono%2C%20Adi.1994.Pembaharuan%20sistem%20upah). Jakarta: Cides.

Simanjuntak, Panyaman P. *Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia*. Jakarta: LPEEUI. 1998.

Sudjana, Eggi. *Bayarlah Upah Buruh Sebelum Keringan Mengering*. Jakarta: PPMI. 2000.

Sukirno, Sadono. *Pengantar Teori Ekonomi Mikro*. Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada. 1997.

Syadily, Hasan. *Ensiklopedi Indonesia*. Jakarta: Ichtiar Baru. 1984

Syafei, Rachmat. *Fiqih Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia. 2001

Winarni, F. dan Sugiyarso, G *Administrasi Gaji dan Upah*. Yogyakarta: Pustaka Widyatama. 2006

Wardi Muslich, Ahmad. *Fiqih Muamalat*. Jakarta: Amzah. 2010

Ya'qub, DR. H. Hamzah. *Etos Kerja Islam*. Jakarta: CV Pendoman Ilmu Jaya. 1992